

Soci@lní

Di@log



TOKO Textil, Oděvy Kůže a Abuv



**POSOUZENÍ
PRŮMYSLOVÝCH VZTAHŮ A
JEJICH SHODY S POSTUPY
NA ÚROVNI ODVĚTVÍ A
SPOLEČNOSTI**

EVROPSKÁ KOMISE
GŘ pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování
ROZPOČTOVÁ POLOŽKA 04-03-01-05
Informační a školicí opatření pro organizace pracovníků

„Posílit sociální dialog a kolektivní vyjednávání na odvětvové a podnikové úrovni, k trvalému zlepšování pracovních míst a produktivity v textilním, oděvním, kožedělném a obuvnickém průmyslu.“

Dohoda o grantu – VS/2015/0234

PARTNERSTVÍ



FESETE

Federace odborů pracovníků v odvětví textilu, vlny, oděvů, obuvi a kůže z Portugalska

Portugalské odvětvové odbory

Porto – Portugalsko | +351 22 600 23 77
fesete@netcabo.pt | www.fesete.pt



ACV CSC METEA

Belgické odvětvové odbory

Brusel – Belgie | +32 (0)2 244 99 90
metea@acv-csc.be | www.acv-csc-metea.be/



OS TOK

České odvětvové odbory

Praha – Česká republika | +420 222 721 372
ostok@cmkos.cz | <http://www.ostok.cz/>



DISK Tekstil

Turecké odvětvové odbory

Istanbul – Turecko | +90 212 637 2900
international@disktekstil.org | www.disktekstil.org

OKOLNOSTI

Tento dokument byl napsán v rámci projektu nazvaného „Posílit sociální dialog a kolektivní vyjednávání na odvětvové a podnikové úrovni, k trvalému zlepšování pracovních míst a produktivity v textilním, oděvním, kožedělném a obuvnickém průmyslu.“ Projekt je koordinován FESETE, Federací odborů pracovníků v odvětví textilu, vlny, oděvů, obuvi a kůže z Portugalska, ve spolupráci s belgickým svazem ACV-CSC METEA, tureckým svazem DISK TEKSTIL a českým svazem OS-TOK, z nichž všechny zastupují pracovníky v těchto odvětvích na národní úrovni.

Cílem projektu je povzbudit odvětvové partnery textilního, oděvního, kožedělného a obuvnického průmyslu, aby se zapojili do sociálního dialogu k transformaci kolektivního vyjednávání na odvětvové a podnikové úrovni na nástroj, který zajišťuje životaschopnost firem a brání zaměstnanost dobré kvality v rámci globálních a národních změn.

Pokusili jsme se zhodnotit pracovní vztahy v textilním, oděvním, kožedělném a obuvnickém průmyslu pouze v zemích zapojených do partnerství, v Portugalsku, Belgii, Turecku a České republice, s cílem šířit informace a zvyšovat povědomí mezi příslušnými odbory a jejich aktéry. Zaměřili jsme se také na to, abychom z tohoto dokumentu vytvořili nástroj, který zvyšuje povědomí mezi organizacemi o významu bipartitního a tripartitního sociálního dialogu a jeho roli při zvyšování životní úrovně pracovníků a současně reaguje na stále rostoucí potřeby podniků vlastní restrukturalizace kvůli konkurenci na globálním trhu.

První věc, kterou je třeba zdůraznit při čtení tohoto dokumentu, jsou různé formy kolektivního vyjednávání v každé ze zemí, které tvoří partnerství.

V Portugalsku se kolektivní vyjednávání v těchto odvětvích provádí každý rok na odvětvovém základě, kdy může, nebo nemusí být dosaženo definitivní dohody. Pokud nedojde k dohodě, aktuálně platná smlouva zůstává v platnosti beze změn. V Belgii se tento proces uskutečňuje každé dva roky a je zajištěna aktualizace platu v souladu s vnitrostátní mírou inflace, automatickým platovým indexem. Co se týče Turecka, kolektivní vyjednávání se nekoná na odvětvovém základě, ale na úrovni podniků a zahrnuje pracovníky, kteří jsou v odborech. V České republice probíhá kolektivní vyjednávání na odvětvové úrovni každý rok a stejně jako v Portugalsku, pokud nedojde k definitivní dohodě, aktuálně platná smlouva zůstává v platnosti bez změn a vyjednávání probíhá na úrovni společnosti.

Shromážděné údaje odrážejí situaci týkající se sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v každé zemi a umožňují každému z partnerů, aby se seznámil s osvědčenými postupy a přenesl je do procesu kolektivního vyjednávání. Důležité je také upozornit na další rozdíl, pokud jde o roli připisovanou odborům v Belgii, která se liší od situace v ostatních zemích partnerství. V Belgii, aby měli pracovníci možnost využívat veškeré sociální podpory ve vztahu k dávce v nezaměstnanosti, musí být členy odborů.

ROZDĚLENÍ PRACOVNÍKŮ TCLF

Podle databáze Eurostatu v roce 2015 odvětví textilu, oděvů, kůže a obuvi ve 4 zemích partnerství zaměstnávala 1 908 900 pracovníků. I přes dopady finanční krize, která postihla Evropskou unii, od roku 2011 do roku 2015 se počet pracovníků zvýšil, jen s malým poklesem v porovnání s předchozím rokem v roce 2014 (**viz tabulka č. 1**). Pokud jde o počet pracovníků, Turecko je daleko vpředu s přibližně 1,5 miliony pracovníků. Pokud jde o pohlaví, pouze v Portugalsku a v České republice jsou většina pracujících ženy.

Tabulka č. 1 | Počet pracovníků podle odvětví a podle pohlaví

Organizace Odvětví		Portugalsko		Belgie		Turecko		Česká republika		Celkově
		M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	
2008	Textil	32 900	29 800	17 300	11 000	N/D	N/D	16 200	30 900	138 100
	Oděvy	15 100	111 200	N/D	6 300	N/D	N/D	2 800	25 300	160 700
	Kůže a obuv	20 300	28 000	–	–	N/D	N/D	2 900	5 400	56 600
	Celkově	68 300	169 000	17 300	17 300	–	–	21 900	61 600	355 400
2011	Textil	28 100	30 100	13 900	8 200	323 900	242 600	11 000	20 900	678 700
	Oděvy	10 300	84 200	2 900	6 400	469 800	367 700	2 300	21 600	965 200
	Kůže a obuv	21 600	30 500	–	–	104 900	8 900	1 400	3 900	171 200
	Celkově	60 000	144 800	16 800	14 600	898 600	619 200	14 700	46 400	1 815 100
2014	Textil	27 200	22 500	10 400	6 900	378 200	266 900	12 100	18 200	742 400
	Oděvy	12 800	78 500	2 100	4 300	501 500	426 900	2 600	19 500	1 048 200
	Kůže a obuv	25 800	32 900	–	–	118 000	22 800	900	4 000	204 400
	Celkově	65 800	133 900	12 500	11 200	997 700	716 600	15 600	41 700	1 995 000
2015	Textil	27 300	20 400	13 100	6 300	349 800	262 000	12 800	18 100	709 800
	Oděvy	11 300	81 100	N/D	2 500	473 600	418 000	1 800	23 100	1 011 400
	Kůže a obuv	24 400	33 500	–	–	107 200	17 600	1 200	3 800	187 700
	Celkově	63 000	135 000	13 100	8 800	930 600	697 600	15 800	45 000	1 908 900

Zdroj: Eurostat dne 9. 8. 2017

NÁSTROJE KOLEKTIVNÍ REGULACE PRÁCE

Mezi odborové organizace, které tvoří partnerství, jsou organizace FESETE a DISK-TEKSTIL jediné organizace, které zahrnují všechny pracovníky v odvětví textilu, oděvů, kůže a obuvi. OS-TOK nezahrnuje obuvnické odvětví a ACV-CSC METEA zahrnuje pouze pracovníky v textilním a oděvním průmyslu (**viz tabulka č. 2**).

Tabulka č. 2 | Odvětví pokrytá svazem

Organizace Odvětví	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
Textil	ANO	ANO	ANO	ANO
Oděvy	ANO	ANO	ANO	ANO
Obuv	ANO	NE	ANO	NE
Kůže	ANO	NE	ANO	ANO

Když jsme se dotazovali organizací na nástroje, které regulují jejich pracovní vztahy, všechny se odvolávali na zákoník práce, který reguluje všechny oblasti činnosti, stanovuje minimální požadavky na pracovní vztahy a existenci kolektivních pracovních smluv (CLA) na úrovni podniků. Na odvětvové úrovni mají tento nástroj pouze FESETE, ACV-CSC METEA a OS-TOK (tabulka č. 3).

Tabulka č. 3 | Nástroje regulace pracovněprávních vztahů

Organizace	Práce Kód	Kolektivní pracovní smlouva – odvětvová	Kolektivní pracovní smlouva – společnost
FESETE	ANO	ANO	ANO
ACV-CSC METEA	ANO	ANO	ANO
DISK-TEKSTIL	ANO	NE	ANO
OS-TOK	ANO	ANO	ANO

Vzhledem k pokrytí, oblasti a rozsahu kolektivních pracovních smluv vyjednaných pro všechny společnosti a pracovníky je v Portugalsku zaveden rozšiřovací dekret, který musí být požadován od ministerstva práce tak, aby smlouva mohla zahrnovat všechny pracovníky a společnosti bez ohledu na to, zda patří k odborovým nebo podnikatelským organizacím. V Belgii se kolektivní vyjednávání koná každé dva roky a pokrývá všechny pracovníky královskou vyhláškou. V České republice je na žádost obou sociálních partnerů schváleno rozšíření kolektivní smlouvy Ministerstvem práce a sociálních věcí a je přijat zákon, který zavazuje všechny společnosti s více než 20 zaměstnanci k jejímu dodržování. V Turecku jsou smlouvy sjednávány pouze na úrovni podniků a platí pouze pro zaměstnance, kteří jsou členy odborů, které ji vyjednaly (viz tabulka č. 4). Vzhledem k tomu, že uplatňování dohody se nevztahuje na všechny pracovníky ve společnosti nebo odvětví, v současné době se na většinu pracovníků vztahuje pouze zákoník práce.

Tabulka č. 4 | Rozšiřující dekrety

Organizace Odvětví	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
Textil	Závisí na schválení Ministerstvem práce	Královským dekretem	NE	Všechny společnosti s více než 20 zaměstnanci
Oděvy	Závisí na schválení Ministerstvem práce	Královským dekretem	NE	Všechny společnosti s více než 20 zaměstnanci
Obuv	Závisí na schválení Ministerstvem práce	–	NE	–
Kůže	Závisí na schválení Ministerstvem práce	–	NE	Všechny společnosti s více než 20 zaměstnanci

Pokusili jsme se také zjistit, jaké jsou nejběžnější druhy pracovních smluv mezi společnostmi a pracovníky v textilním, oděvním, obuvnickém a kožedělném odvětví. Všichni partneři uvedli, že nejběžnější smlouvou byla smlouva na dobu neurčitou, po níž následovala smlouva na dobu určitou.

MZDY

Pokud jde o mzdu, všichni partneři uvedli, že dohody uzavřené na odvětvové nebo podnikové úrovni v těchto odvětvích zahrnují platovou stupnici pro každou z profesních kategorií. Je třeba zdůraznit, že v Turecku se tyto dohody vztahují pouze na pracovníky, kteří jsou členy odborové organizace, a na ostatní se vztahují pravidla stanovená zákoníkem práce. V Belgii, platová stupnice automaticky odráží vnitrostátní inflaci a sociální dialog definuje maximální limit pro zvýšení platů, které je vyjednané mezi zástupci organizací a podniků (**viz tabulka č. 5**).

Navzdory důležitosti těchto odvětví všichni partneři uvedli, že mzdové náklady pracovníků ve výrobní oblasti jsou velmi podobné vnitrostátní minimální mzdě.

Tabulka č. 5 | Základní odměna definovaná pro všechny kategorie a pracovníky

Organizace Odvětví	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
Textil	Vyjednaná platová stupnice po zveřejnění se vztahuje na společnosti, které patří k podnikatelským sdružením, a pracovníkům, kteří patří ke svazu. Po zveřejnění rozšiřovacího dekretu se vztahuje na všechny společnosti a pracovníky.	Platová stupnice má automatický systém indexování inflace a je aplikován na všechny pracovníky v odvětví.	Vyjednané platové stupnice se vztahují pouze na pracovníky, kteří patří ke svazu.	Platová stupnice je aktualizována po zveřejnění dohody a vztahuje se na všechny pracovníky v odvětví.
Oděvy	Vyjednaná platová stupnice po zveřejnění se vztahuje na společnosti, které patří k podnikatelským sdružením, a pracovníkům, kteří patří ke svazu. Po zveřejnění rozšiřovacího dekretu se vztahuje na všechny společnosti a pracovníky.	Platová stupnice má automatický systém indexování inflace a je aplikován na všechny pracovníky v odvětví.	Vyjednané platové stupnice se vztahují pouze na pracovníky, kteří patří ke svazu.	Platová stupnice je aktualizována po zveřejnění dohody a vztahuje se na všechny pracovníky v odvětví.
Obuv	Vyjednaná platová stupnice po zveřejnění se vztahuje na společnosti, které patří k podnikatelským sdružením, a pracovníkům, kteří patří ke svazu. Po zveřejnění rozšiřovacího dekretu se vztahuje na všechny společnosti a pracovníky.	–	Vyjednané platové stupnice se vztahují pouze na pracovníky, kteří patří ke svazu.	–
Kůže	Vyjednaná platová stupnice po zveřejnění se vztahuje na společnosti, které patří k podnikatelským sdružením, a pracovníkům, kteří patří ke svazu. Po zveřejnění rozšiřovacího dekretu se vztahuje na všechny společnosti a pracovníky.	–	Vyjednané platové stupnice se vztahují pouze na pracovníky, kteří patří ke svazu.	Platová stupnice je aktualizována po zveřejnění dohody a vztahuje se na všechny pracovníky v odvětví.

V jiném aspektu platu, pokud jde o příspěvku na stravování, jsme zjistili, že je obsažen ve všech sjednaných smlouvách (**viz tabulka č. 6**).

Tabulka č. 6 | Příspěvek na stravování

Organizace Odvětví	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
Textil	Definovaná částka je 2,40 EUR	Poukaz (5,20 EUR)	Částka závisí na podnikové smlouvě	Až 50 % ceny jídla
Oděvy	Definovaná částka je 2,40 EUR	Poukaz (5,20 EUR)	Částka závisí na podnikové smlouvě	Až 50 % ceny jídla
Obuv	Definovaná částka je 2,40 EUR	–	Částka závisí na podnikové smlouvě	–
Kůže	5,50 EUR	–	Částka závisí na podnikové smlouvě	Až 50 % ceny jídla

Také jsme se pokoušeli posoudit, zda smlouvy obsahovaly placenou dovolenou a placené Vánoce. V Portugalsku a Belgii jsou tato práva stanovena v zákoníku práce a v kolektivních pracovních smlouvách. V Turecku mohou být zahrnuty do podnikových smluv, ale částky jsou definovány v souladu s ekonomickou situací společnosti. V České republice jsou tyto platby jsou dohodnuty na úrovni podniků (**tabulka č. 7**).

Tabulka č. 7 | Placená dovolená a placené Vánoce

Organizace Odvětví	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
Textil	Stanoveno v zákoníku práce a kolektivní smlouvě	Stanoveno v zákoníku práce a kolektivní smlouvě	Částka definovaná v souladu s ekonomickou situací podniku	Po dohodě na podnikové úrovni
Oděvy	Stanoveno v zákoníku práce a kolektivní smlouvě	Stanoveno v zákoníku práce a kolektivní smlouvě	Částka definovaná v souladu s ekonomickou situací podniku	Po dohodě na podnikové úrovni
Obuv	Stanoveno v zákoníku práce a kolektivní smlouvě	–	Částka definovaná v souladu s ekonomickou situací podniku	–
Kůže	Stanoveno v zákoníku práce a kolektivní smlouvě	–	Částka definovaná v souladu s ekonomickou situací podniku	Po dohodě na podnikové úrovni

Konečně, pokud jde o platbu za přesčasy, v Portugalsku a Belgii je tento aspekt mzdy upraven v odvětvové kolektivní smlouvě (CLA). V Portugalsku je stanovena částka vyšší než minimální částka uvedená v zákoníku práce. V České republice jsou směnové práce, noční práce a víkendové práce upraveny zákoníkem práce a specifikovány na úrovni společnosti a sazby platu jsou součástí CLA. V Turecku tento plat záleží na podnikové smlouvě a může se v různých společnostech lišit (**tabulka č. 8**).

Tabulka č. 8 | Samostatný platební režim pro přesčasy a noční práci stanovený v CLA

Organizace Odvětví	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
Textil	Stanoveno v CLA	Stanoveno v CLA	Liší se podle podnikové smlouvy	Tento režim upravuje zákoník práce a jeho platba je součástí CLA.
Oděvy	Stanoveno v CLA	Stanoveno v CLA	Liší se podle podnikové smlouvy	Tento režim upravuje zákoník práce a jeho platba je součástí CLA.
Obuv	Stanoveno v CLA	–	Liší se podle podnikové smlouvy	–
Kůže	Stanoveno v CLA	–	Liší se podle podnikové smlouvy	Tento režim upravuje zákoník práce a jeho platba je součástí CLA.

TRVÁNÍ A ORGANIZACE PRACOVNÍ DOBY

Pokud jde o trvání pracovní doby, v případě České republiky CLA pro odvětví textilu, oděvů a kůže definuje 37,5hodinový pracovní týden, zatímco zákoník práce stanoví 40hodinový týden. V Portugalsku a Belgii je pracovní týden 40 hodin a v Turecku je to 45 hodin. Partneři zdůraznili, že i přes tyto limity je běžné, že pracovníci pracují delší dobu, která není považována za přesčas (**tabulka č. 9**), například v režimech, které umožňují adaptabilní a pružnou pracovní dobu.

Tabulka č. 9 | Hodinové limity na pracovní týden

Organizace Odvětví	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
Textil	CLA definuje 40hodinový pracovní týden.	CLA definuje 40hodinový pracovní týden.	Zákoník práce definuje 45hodinový pracovní týden.	CLA definuje 37,5hodinový pracovní týden.
Oděvy	CLA definuje 40hodinový pracovní týden.	CLA definuje 40hodinový pracovní týden.	Zákoník práce definuje 45hodinový pracovní týden.	CLA definuje 37,5hodinový pracovní týden.
Obuv	CLA definuje 40hodinový pracovní týden.	–	Zákoník práce definuje 45hodinový pracovní týden.	–
Kůže	CLA definuje 40hodinový pracovní týden.	–	Zákoník práce definuje 45hodinový pracovní týden.	CLA definuje 37,5hodinový pracovní týden.

Zjistili jsme, že hodinové limity pro doplňkovou práci jsou platné ve všech zemích. V Portugalsku každé odvětví konkrétně definuje limit počtu hodin. V textilním odvětví nesmí přesáhnout 200 hodin ročně, což je maximum uvedené v zákoníku práce, zatímco v oděvním průmyslu činí maximální přesčas 2 hodiny denně ve všední dny a 8 hodin v den odpočinku a v obuvnickém a kožedělném odvětví lze odpracovat navíc 10 hodin týdně za předpokladu, že pracovník nepracuje více než 10 hodin denně (**viz tabulka č. 10**). V Belgii CLA stanovuje, že přesčasy nesmí přesáhnout 5 hodin týdně a pracovník nemůže překročit maximálně 10 hodin práce denně. V České republice a Turecku jsou přesčasy upraveny zákoníkem práce a nesmí přesáhnout ročně 150 hodin v České republice a 270 hodin v Turecku.

Tabulka č. 10 | Limity přesčasů

Organizace Odvětví	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
Textil	Maximální limit 200 hodin ročně	Maximálně 5 hodin týdně a 10 hodin denně	Zákoník práce definuje maximálně 270 hodin ročně.	Zákoník práce definuje maximálně 150 hodin ročně.
Oděvy	Maximálně 2 hodiny denně ve všední dny a 8 hodin v den odpočinku	Maximálně 5 hodin týdně a 10 hodin denně	Zákoník práce definuje maximálně 270 hodin ročně.	Zákoník práce definuje maximálně 150 hodin ročně.
Obuv	Pracovní týden může být prodloužen z 40 na 50 hodin za předpokladu, že nepřesáhne 10 hodin denně.	–	Zákoník práce definuje maximálně 270 hodin ročně.	–
Kůže	Pracovní týden může být prodloužen z 40 na 50 hodin za předpokladu, že nepřesáhne 10 hodin denně.	–	Zákoník práce definuje maximálně 270 hodin ročně.	Zákoník práce definuje maximálně 150 hodin ročně.

Co se týče dovolené, situace je v každé zemi odlišná. V České republice zákoník práce definuje minimálně 20 dní a CLA umožňuje vyjednání možných dalších 5 pracovních dnů pro pracovníky na podnikání úrovni. V Portugalsku CLA definuje volno v délce 22 dní, případně až 25 dní, v závislosti na pili pracovníka, pokud pracovník vůbec nebyl nepřítomen. V Belgii mají pracovníci nárok na 20 dní. Nakonec v Turecku počet dní dovolené (stanovený zákoníkem práce) závisí přímo na počtu odpracovaných let pracovníka. Pracovníci, kteří jsou ve společnosti od 1 do 5 let (včetně), mají nárok na 14denní dovolenou, která se zvyšuje na 20 dní po 5 až 15 letech služby (včetně) a 26 po 15 letech služby. Počet dní dovolené může být také definován na základě vyjednaných podnikových smluv (**tabulka č. 11**). Také jsme se partnerů zeptali na povinný týdenní odpočinek a kromě Turecka, které má delší pracovní týden, všichni uvedli, že sobota a neděle jsou dny odpočinku. V Turecku mají některé společnosti dny odpočinku jen v neděli.

Tabulka č. 11 | Dovolená

Organizace Odvětví	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
Textil	22 dní dovolené, která může dosáhnout 25 dní, pokud pracovník nemá žádné dny absence	20 dnů, stanovených Radou zaměstnanců	14 dnů stanovených zákoníkem práce pro pracovníky s jedním rokem služby Další dny se přidávají v souladu s počtem let služby nebo podnikovou smlouvou	25 dní (20 stanovených zákoníkem práce + 5 umožněných CLA a vyjednaných na podnikové úrovni)
Oděvy	22 dní dovolené, která může dosáhnout 25 dní, pokud pracovník nemá žádné dny absence	20 dnů, stanovených Radou zaměstnanců	14 dnů stanovených zákoníkem práce pro pracovníky s jedním rokem služby Další dny se přidávají v souladu s počtem let služby nebo podnikovou smlouvou	25 dní (20 stanovených zákoníkem práce + 5 umožněných CLA a vyjednaných na podnikové úrovni)
Obuv	22 dní dovolené, která může dosáhnout 25 dní, pokud pracovník nemá žádné dny absence	–	14 dnů stanovených zákoníkem práce pro pracovníky s jedním rokem služby Další dny se přidávají v souladu s počtem let služby nebo podnikovou smlouvou	–
Kůže	22 dní dovolené, která může dosáhnout 25 dní, pokud pracovník nemá žádné dny absence	–	14 dnů stanovených zákoníkem práce pro pracovníky s jedním rokem služby Další dny se přidávají v souladu s počtem let služby nebo podnikovou smlouvou	25 dní (20 stanovených zákoníkem práce + 5 umožněných CLA a vyjednaných na podnikové úrovni)

KVALIFIKACE

Také jsme se pokoušeli posoudit, zda CLA připisuje pracovníkům hodiny na pokračující vzdělávání, a zjistili jsme, že v Turecku a v České republice jsou zaměstnavatelé nuceni organizovat školení pro pracovníky, ale není stanoven žádný minimální počet hodin ročně. V Portugalsku musí zaměstnavatel garantovat minimálně 35 hodin ročně. V případě Belgie je zaměstnavatel povinen investovat 1,9 % svých nákladů na zaměstnance do školení (**tabulka č. 12**).

Tabulka č. 12 | Počet hodin stanovených ke školení pracovníků

Organizace Odvětví	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
Textil	Pracovníci mají nárok na 35 hodin školení ročně.	Zaměstnavatel musí investovat 1,9 % svých osobních nákladů do školení.	Zaměstnavatelé musí poskytovat školení v práci, ale počet hodin není určený.	Zaměstnavatelé musí poskytovat školení v práci, ale počet hodin není určený.
Oděvy	Pracovníci mají nárok na 35 hodin školení ročně.	Zaměstnavatel musí investovat 1,9 % svých osobních nákladů do školení.	Zaměstnavatelé musí poskytovat školení v práci, ale počet hodin není určený.	Zaměstnavatelé musí poskytovat školení v práci, ale počet hodin není určený.
Obuv	Pracovníci mají nárok na 35 hodin školení ročně.	–	Zaměstnavatelé musí poskytovat školení v práci, ale počet hodin není určený.	–
Kůže	Pracovníci mají nárok na 35 hodin školení ročně.	–	Zaměstnavatelé musí poskytovat školení v práci, ale počet hodin není určený.	Zaměstnavatelé musí poskytovat školení v práci, ale počet hodin není určený.

OCHRANA ZDRAVÍ A BEZPEČNOST PŘI PRÁCI (BOZP)

Vzhledem k tomu, že pracovníci v těchto odvětvích jsou vystaveni riziku nemocí z povolání a pracovních úrazů, snažili jsme se rovněž porozumět tomu, jak jsou mechanismy ochrany pracovníků regulovány v případě nemoci a/nebo úrazu. Zjistili jsme, že v Turecku a v České republice jsou tyto mechanismy zakotveny v zákoníku práce. V Portugalsku jsou mechanismy vymezeny v zákoníku práce a zlepšeny v CLA. V Belgii jsou tyto mechanismy sjednávány s Výbory pro ochranu zdraví a bezpečnost (**tabulka č. 13**).

Tabulka č. 13 | Ochranné mechanismy pro pracovníky ohrožené nemocemi z povolání a/nebo pracovním úraze

Organizace Odvětví	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
Textil	Mechanismy odškodnění jsou definovány zákoníkem práce a vylepšeny v CLA.	Mechanismy jsou vyjednávány Výbory pro ochranu zdraví a bezpečnost.	Jsou většinou definovány zákoníkem práce.	Mechanismy odškodnění jsou definovány zákoníkem práce.
Oděvy	Mechanismy odškodnění jsou definovány zákoníkem práce a vylepšeny v CLA.	Mechanismy jsou vyjednávány Výbory pro ochranu zdraví a bezpečnost.	Jsou většinou definovány zákoníkem práce.	Mechanismy odškodnění jsou definovány zákoníkem práce.
Obuv	Mechanismy odškodnění jsou definovány zákoníkem práce a vylepšeny v CLA.	–	Jsou většinou definovány zákoníkem práce.	–
Kůže	Mechanismy odškodnění jsou definovány zákoníkem práce a vylepšeny v CLA.	–	Jsou většinou definovány zákoníkem práce.	Mechanismy odškodnění jsou definovány zákoníkem práce.

Rovněž jsme naslouchali partnerům ohledně práva konzultovat pracovníky o BOZP. Ve všech zemích je toto právo implementováno s odpovědností za konzultace přiřazenou Výborům BOZP. Také v této oblasti partneři uvedli, že je povinné informovat pracovníky o BOZP a je stanoveno právo na vytvoření výborů BOZP pracovníků a zástupců.

SVOBODA ODBORŮ

Posuzovali jsme právo pracovníků se organizovat a připojit se k odborovým svazům v každé ze zemí. Ve všech zemích partnerství je stanoveno právo organizovat se a vstupovat do odborů a jsou poskytovány hodiny k dobru k vykonávání odborové činnosti (**viz tabulka č. 14**).

Tabulka č. 14 | Právo organizovat se a vstupovat do odborů, hodiny k dobru na odborovou činnost

Organizace Odvětví	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
Textil	ANO	ANO	ANO	ANO
Oděvy	ANO	ANO	ANO	ANO
Obuv	ANO	–	ANO	–
Kůže	ANO	–	ANO	ANO

ROVNOST ŽEN A MUŽŮ

Nakonec a s ohledem na uplatňování mezinárodních předpisů v oblasti rovnosti žen a mužů všichni partneři poukázali na to, že jejich CLA dodržely platné předpisy týkající se rovnosti žen a mužů (**tabulka č. 15**). Aby bylo možné tuto otázku posoudit, je zapotřebí podrobnější analýza, neboť diskriminace se může odehrávat spíše implicitně, než aby byla explicitní ve způsobu organizace práce.

Tabulka č. 15 | Dodržování mezinárodních předpisů o rovnosti žen a mužů v CLA

Organizace Odvětví	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
Textil	ANO	ANO	ANO	ANO
Oděvy	ANO	ANO	ANO	ANO
Obuv	ANO	–	ANO	–
Kůže	ANO	–	ANO	ANO

Nakonec jsme se pokoušeli posoudit, jak se sociální dialog a kolektivní vyjednávání vyvíjely v období 2008–2015 vzhledem k tomu, že rok 2008 byl rokem, kdy začala finanční krize, rok 2011 byl rokem, kdy byly v Evropě nejvíce zakoušeny její účinky, a rok 2014 a rok 2015 byly roky, kdy se důsledky hospodářské krize začaly zmírňovat.

Z tohoto důvodu můžeme vidět (**viz tabulka č. 16**), že v Portugalsku došlo k jasnému posunu směrem ke zpomalení sociálního dialogu, což se odráží v počtu kolektivních pracovních smluv (CLA) v roce 2014 (byly vyjednány pouze dvě ze 7 možných). V roce 2015 se situace otočila se třemi vyjednanými CLA. V Belgii došlo také k zpomalení sociálního dialogu, jak ukazují údaje poskytnuté svazem ACV-CSC Metea, podle nějž místo běžného vyjednávání každé dva roky bylo vyžadováno tříleté období, dokud nebude dosaženo dohody (2007–2010). V České republice došlo ke zřejmému zpomalení sociálního dialogu, který vedl k tomu, že v roce 2015 nebyly vyjednány odvětvové kolektivní pracovní smlouvy. Podle údajů svazu OS-TOK bylo možné vyjednat pouze 38 podnikových smluv.

Tabulka č. 16 – kolektivní smlouvy vyjednané v letech 2008 až 2015

Rok Odvětví	2008	2011	2014	2015
FESETE Roční a odvětvové smlouvy	7	6	2	3
ACV-CSC METEA Roční a odvětvové smlouvy	2 Textil a oděvy	2 Textil a oděvy	2 Textil a oděvy	2 Textil a oděvy
DISK TEKSTIL Podnikové smlouvy				
OS-TOK Roční a odvětvové smlouvy	1 TCL Textil, oděvy a kůže	1 TCL Textil, oděvy a kůže	1 TCL Textil, oděvy a kůže	38 podnikových smluv, 0 CLA

ZÁVĚRY

Roky krize přinesly hluboké změny procesů průmyslových vztahů. Po celé Evropě se počet kolektivních pracovních smluv drasticky snížil a pracovníci již zase neměli podobný mechanismus, který by je chránil v práci, což připravilo cestu pro nekalou soutěž mezi společnostmi. Partneri v tomto projektu všichni uvedli, že věří, že kolektivní pracovní smlouvy jsou zásadními k podpoře odvětví a zlepšení životní úrovně pracovníků. Textilní, oděvní, obuvnický a kožedělný průmysl v Evropské unii musí usilovat o kvalitu, přidanou hodnotu a neustálé inovace. Aby společnosti mohly co nejlépe reagovat, musí existovat regulační nástroje pracovněprávních vztahů, které berou v úvahu potřeby pracovníků a společností, a to je možné pouze tehdy, pokud je sociální dialog naživu a kolektivní vyjednávání probíhá.

V období od roku 2008 do roku 2015 došlo k poklesu počtu smluv uzavřených mezi podnikovými a odborovými organizacemi. V Belgii a v České republice vypršely některé kolektivní smlouvy, protože nedošlo k dohodě mezi stranami. Jako přímý důsledek byla pro pracovníky v těchto odvětvích vytvořena regulační prázdnota, která vedla k horším pracovním podmínkám a žádnému dialogu.

V Portugalsku se pouze v textilním odvětví byl učiněn pokus o ukončení platnosti CLA v roce 2014. Je důležité zdůraznit, že v přímém důsledku se tato odvětví i nadále vyznačují nízkými mzdami, obvykle v blízkosti minimální mzdy v jednotlivých zemích. V České republice zůstala jednání na úrovni podniků a po uplynutí doby zprostředkování bylo v červnu roku 2017 dosaženo nové smlouvy. Co se týče Turecka, podnikové smlouvy zůstaly v platnosti, ale byly přijaty zpětné kroky ve vztahu k podepsaným smlouvám.



Partneři:



Spolufinancuje:



**European Commission -
Employment, Social Affairs &
Inclusion**