

SOCIÁLNÍ DIALOG A ÚLOHA MOP

Od založení MOP v roce 1919 je jedním ze základních principů sociální dialog.

Některé mezinárodní pracovní normy jsou zvláště důležité pro sociální dialog v rozsahu, ve kterém definují jeho hlavní prvky a podmínky, konkrétně Úmluva č. 87 z roku 1948 o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se; Úmluva č. 98 z roku 1949 o právech na organizaci a kolektivní vyjednávání; Úmluva č. 151 z roku 1978 o pracovních vztazích ve veřejné službě; Úmluva č. 154 z roku 1981 o kolektivním vyjednávání, jakož i Úmluva č. 135 z roku 1971 o zástupcích pracovníků. Podle Deklarace základních principů a právech v práci, kterou MOP přijala v roce 1998, „všichni členové MOP mají povinnost vznikající jim z pouhé skutečnosti členství v MOP“ respektovat, prosazovat a realizovat principy svobody odborového svazu a uznat právo na kolektivní vyjednávání zakotvené v prvních dvou úmluvách výše, i když nebyly ratifikovány.

Tyto normy rovněž zdůrazňují skutečnost, že sociální partneři nesmí být ve svých funkcích a činnostech vystaveni zásahům od sebe navzájem nebo od vlády a musí být schopni rozvíjet své programy a vykonávat své činnosti v naprosté svobodě, včetně zastupování zájmů svých členů prostřednictvím kolektivního vyjednávání, ve svobodných a dobrovolných vyjednáváních.

Zdroj: Mezinárodní konference práce, 102. zasedání, 2013



TOKO Textil, Oděvy Kůže a Abuv



ZÁVĚRY O VÝVOJI SOCIÁLNÍHO DIALOGU, JEHO OBSAHU, SILNÝCH A SLABÝCH STRÁNKÁCH

Partneři:



Spolufinancuje:



European Commission -
Employment, Social Affairs &
Inclusion

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ DIALOG

Prostřednictvím sociálního dialogu bylo dosaženo mnoha dobrých pracovních postupů. Patří mezi ně denní pracovní doba, ochrana mateřství a celá řada politik zaměřených na podporu bezpečnosti na pracovišti a harmonii pracovních vztahů. Hlavním cílem sociálního dialogu je podporovat konsensus a demokratickou účast zúčastněných stran ve světě práce: zástupců vlád, zaměstnavatelů a odborových svazů. Sociální dialog je zásadní k dosažení sociální spravedlnosti.

Současně je to prostředek k dosažení sociálně-ekonomických cílů. Je to rovněž samoúčelný cíl, protože dává lidem hlas a roli v jejich příslušných společnostech a na pracovištích. Může být bipartitní, mezi pracovníky a zaměstnavateli (dále jen „sociální partneři“), nebo tripartitní, kdy zahrnuje vládu.

Evropský sociální dialog přinesl dobré výsledky, a to: Rámcovou dohodu o obtěžování a násilí na pracovišti přijatou v dubnu 2007, jakož i boj proti nerovnostem v odměňování mužů a žen a podporu rovnováhy mezi zaměstnáním a rodinným životem.

V dubnu 2017 zveřejnila Evropská komise Evropský pilíř sociálních práv, v němž mimo jiné uznává právo sociálních partnerů podílet se na přípravě a implementaci sociálních a pracovních politik, jejichž vývoj je chráněn v politice a v legislativním procesu, přičemž zároveň zohledňuje rozmanitost vnitrostátních systémů.

Pro Evropský parlament je sociální dialog zásadní v dosažení cílů zaměstnanosti definovaných ve Strategii Evropa 2020.

Zdroj: Fakta a čísla o Evropské unii – 2017

PROJEKT

„Posílit sociální dialog a odvětvové kolektivní vyjednávání k dalšímu zlepšení zaměstnanosti a produktivity v textilním, oděvním, kožedělném a obuvnickém průmyslu.“

FESETE, portugalská federace odborových svazů zastupujících textilní, oděvní, kožedělné a obuvnické odvětví v Portugalsku, ve spolupráci s ACV-CSC METEA, belgickou odborovou organizací zastupující textilní a oděvní odvětví, OS-TOK, českým odborovým svazem zastupujícím textilní, oděvní a kožedělné odvětví a tureckou odborovou organizací DISK TEKSTIL zastupující textilní, oděvní, kožedělné a obuvnické odvětví vyvinula tento projekt na podporu trvalého zlepšování zaměstnanosti a produktivity v textilním, oděvním, kožedělném a obuvnickém průmyslu. Cílem tohoto projektu je podpořit účast odvětvových partnerů v těchto odvětvích v sociálním dialogu, aby se kolektivní vyjednávání odvětví a podniků transformovalo na nástroj zaručující životaschopnost společností a ochranu zaměstnanosti v měnícím se globálním a národním prostředí.

V rámci zúčastněných organizací tohoto partnerství se v seminářích zaměřených na odborové vedoucí, kteří byli vyzváni k poskytnutí svých názorů, byl projekt zaměřen na identifikaci následujících:

- **Silné stránky**
- **Slabé stránky**
- **Příležitosti**
- **Hrozby**

Takových, které by mohly ovlivnit budoucí vývoj těchto odvětví v nadcházejících letech v jejich zemích.

Textilní, oděvní, kožedělný a obuvnický sektor jsou vysoce rozvinutá odvětví se silnou tradicí v Evropě. Nadále hrají zásadní roli v rámci socioekonomického systému Evropské unie.

Je však nezbytné posílit sociální dialog a podporovat politiky zaručující spravedlivou hospodářskou soutěž mezi podniky, zlepšení pracovních podmínek a spravedlivější pracovní vztahy, podmínky nezbytné k přilákání kvalifikovaných mladých lidí.

ANALÝZA SWOT

	INTERNÍ FAKTORY	
	SILNÉ STRÁNKY (+)	SLABÉ STRÁNKY (-)
TEXTILNÍ, ODĚVNÍ A KOŽEDĚLNÝ PRŮMYSL	• Uznání kvalitní výroby v textilním, oděvním a kožedělném odvětví • Tradice a know-how pracovníků • Flexibilita a adaptabilita ve výrobě (společnosti vyrábějící kvalitně a rychle) • Produkce znalostí na technických vysokých školách a univerzitách a jejich blízkost k ostatním zainteresovaným subjektům v odvětví, zejména ve vývoji technických textilií.	• Absence nebo slabá přítomnost odborných škol • Ztráta přitažlivosti kvůli nízkým platům • Obtíže při hledání mladých lidí a kvalifikovaných pracovníků • Relokace kvalifikovanějších pracovníků ke školení pracovníků v zemích, kde společnost vytváří výrobní oblasti • Nekalá konkurence prostřednictvím absence sociálních standardů ve Světové obchodní organizaci (WTO)
SOCIÁLNÍ DIALOG	• Kumulovaná zkušenost sociálních partnerů v sociálním dialogu • Rozmanitost nástrojů kolektivní regulace práce • Nedostatek pokrytí práv a výdělků prostřednictvím kolektivního vyjednávání v Turecku	• Ekonomika – finanční krize vedla ke snížení kolektivního vyjednávání, ohrožení zaměstnanosti a socioekonomické soudržnosti. • Nedostatek lidských a finančních zdrojů sociálních partnerů, zejména odborových svazů.

	EXTERNÍ FAKTORY	
	PŘÍLEŽITOSTI (+)	HROZBY
TEXTILNÍ, ODĚVNÍ A KOŽEDĚLNÝ PRŮMYSL	• Technické a funkční textilie rostou s možností použití v různých oblastech, jako jsou zdravotnictví, automobilový průmysl, stavebnictví a letectví. • Rozmanitost řešení pro koncového klienta • Inovace v zařízeních a nových technologiích, stejně jako materiálech, které se používají ve výrobě • Zahrnutí technologie do oděvního průmyslu • Netechnologické inovace, jako jsou design, značka a móda • Kvalita a přidaná hodnota produktu • Více výzkumu a spolupráce mezi technickými vysokými školami, univerzitami a firmami	• Změna podmínek na světovém trhu, zejména těch zavedených Světovou obchodní organizací • Nedostatek kvalifikovaných mladých lidí k práci v těchto odvětvích • Nekalá hospodářská soutěž mezi společnostmi, zejména ve srovnání s těmi z rozvíjejících se trhů, sankcionování zaměstnanosti a sociálně-ekonomické soudržnosti • Finanční skupiny, které kupují nadnárodní společnosti, rozdělují je a prodávají části společností za účelem zisku.
SOCIÁLNÍ DIALOG	• Posílení mezinárodních vztahů a osvědčených postupů na evropské úrovni • Uznání významu sociálního dialogu pro pracovní a sociální politiky pro socioekonomickou soudržnost • Přizpůsobení sociálního dialogu a nástrojů kolektivní regulace novým technologickým kontextům • Rozmanitost v oblastech vyjednávání, která jdou nad rámec platu a rozšiřují pracovní podmínky, mezi něž patří odborná příprava, rovnost žen a mužů, řešení rozdílů v odměňování a ochrana zdraví a bezpečnosti při práci	• Nepříznivé sociální a politické prostředí • Ztráta odborového zastoupení kvůli ztrátě organizování se v odborech.