

ÚMLUVY, SMĚRNICE A STUDIE

Úmluva MOP č. 171 – Noční práce, 1990

Úmluva MOP č. 47 –
čtyřicetihodinový týden, 1935

Úmluva MOP č. 14 – týdenní
odpočinek (průmysl), 1921

Úmluva MOP č. 1 – pracovní doba
(průmysl), 1919

2017/C 165/01 – Interpretační
sdělení Komise o směrnici
Evropského parlamentu a Rady
2003/88/ES o některých aspektech
úpravy pracovní doby.

Směrnice Evropského parlamentu a
Rady 2003/88/ES ze dne 4.
listopadu 2003 o některých
aspektech úpravy pracovní doby.

Studie MOP: „Pracovní doba po
celém světě – trendy pracovní
doby, zákonů a politik v globálním
srovnávacím pohledu“ – 2009

Partneři:



Spolufinancuje:



European Commission -
Employment, Social Affairs &
Inclusion

Soci@lní

Di@log



Posilovat sociální dialog a
kolektivní vyjednávání
na odvětvové a podnikové úrovni

TOKO Textil, Oděvy Kůže a Abuv



ORGANIZACE PRACOVNÍ DOBY

ORGANIZACE

Textilní, oděvní, kožedělný a obuvnický průmysl má v Evropě silnou tradici a historii a nadále hraje klíčovou úlohu v hospodářském a sociálním systému zemí Evropské unie a zemí, které se chtějí připojit k EU. Tato odvětví obvykle zahrnují intenzivní pracovní postupy a dlouhou pracovní dobu.

V posledních desetiletích došlo v důsledku zavádění nových ekonomických modelů ke zhoršení pracovních vztahů a organizace pracovní doby ve společnostech je jednou z oblastí, které jsou nejvíce postiženy. Během posledních několika let došlo k výrazným změnám dotýkajících se pracovníků v technologii (zařízení z oblasti informačních a komunikačních technologií), na trzích (globalizace a intenzivnější hospodářská soutěž) a na politické úrovni. Objevily se nové způsoby organizace práce vyznačující se nárůstem denní a týdenní intenzity, flexibility a rozmanitosti, přičemž společenský dialog a kolektivní vyjednávání utrpěly důsledky hospodářské a finanční krize.

Sociální dialog a kolektivní vyjednávání týkající se regulace a organizace pracovní doby je třeba obnovit ke zkrácení odpracované pracovní doby.

Podle MOP se pracovní doba stále více diverzifikuje, decentralizuje a individualizuje. To vyvolává nové otázky související se sociálními nerovnostmi souvisejícími s pracovní dobou, zejména pokud jde o pohlaví a slučitelnou práci a rodinný a společenský život.

Koncept „slušné práce“ definovaný Mezinárodní organizací práce (MOP) má za cíl prosazovat rovné příležitosti pro ženy a muže získat slušnou a produktivní práci v podmínkách svobody, rovnosti, bezpečnosti a důstojnosti.

MOP nastiňuje pět vzájemně propojených aspektů „slušného trvání práce“, kterými naléhavě žádá zaměstnavatele, aby implementovali následující: zachování zdraví a bezpečnosti; příznivost k rodině; podpora rovnosti žen a mužů; zvýšení produktivity a usnadnění výběru a rozhodování pracovníka při organizaci práce.

Ochrana zdraví a bezpečnosti pracovníků omezením pracovní doby je zakotvena v Úmluvě MOP č. 1, pracovní doba (průmysl) z roku 1919; ochrana zdraví a bezpečnost pracovníků prostřednictvím omezení pracovní doby Úmluvou č. 047 z roku 1935 o snížení pracovního týdne na 40 hodin, který vstoupil v platnost dne 23. června 1957.

Charta základních sociálních práv pracujících Společenství dále stanoví následující: „Dokončení vnitřního trhu musí vést ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracujících v Evropském společenství. Tento proces musí vyplynout ze sbližování těchto podmínek při zachování zlepšení pokud se týče zvláště délky a organizace pracovní doby a forem zaměstnání (...).“

PRACOVNÍ DOBY



Směrnice 2003/88/ES Rady rovněž stanoví, ve svých zásadách, že:

- Zlepšení bezpečnosti, hygieny a ochrany zdraví zaměstnanců při práci je cíl, který nesmí být podřízen ryze ekonomickým zájmům.
- K zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců pracovníkům ve Společenství musí být poskytnuty minimální denní, týdenní a roční doby odpočinku a přiměřené přestávky v práci. V této souvislosti je rovněž nezbytné stanovit maximální délku týdenní pracovní doby.

Bylo prokázáno, že pravidelná dlouhá pracovní doba má přímé negativní důsledky na produktivitu, způsobuje zvýšenou únavu a nespokojenost a snižuje motivaci na pracovišti a následně vede ke zvýšení míry absencí a obratu pracovníků.

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby stanoví, že by všichni pracovníci měli mít nárok na dostatečný odpočinek a všechny členské státy by měly přijmout opatření nezbytná k zajištění souladu s minimálními dobami denního, týdenního a ročního odpočinku, stejně jako s přestávkami a maximální délkou pracovního týdne.

Pokud jde o tempo práce, **SMĚRNICE 2003/88/ES stanoví, že „členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zaměstnavatel, který zamýšlí organizovat práci podle určitého rozvrhu, přihlédl k obecné zásadě, že práce má být přizpůsobena člověku, s cílem zejména omezit monotónní práce a práce s nuceným pracovním tempem, v závislosti na typu pracovní činnosti a na požadavcích bezpečnosti práce a ochrany zdraví, zejména pokud jde o přestávky během pracovní doby“.**

Sociální dialog musí podporovat implementaci úmluv, směrnic a doporučení mezinárodních a evropských institucí regulovat pracovní dobu a dobu odpočinku a postupně snižovat denní a týdenní odpracovanou pracovní dobu. Tím se minimalizují pracovní nehody způsobené dlouhou pracovní dobou, minimalizuje se výskyt nemocí z povolání, zejména vznik psychosociálních onemocnění způsobených stresem a monotónní a opakující se prací (typické pro tyto sektory), a tím se sníží míra absencí a současně podpoří produktivitu.

Sociální dialog a vyjednávání na národní, odvětvové a podnikové úrovni mají zásadní význam pro zvýšení pokrytí a účinnosti společenské ochrany udržitelným způsobem a měly by držet krok s potřebami společností a aktuálním klimatem k zajištění důstojných pracovních podmínek.