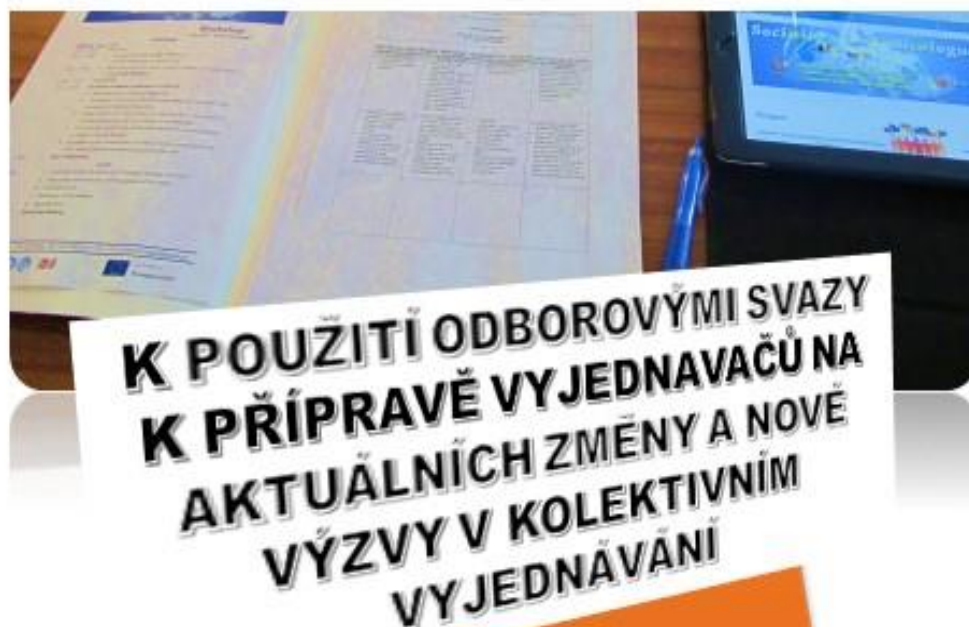




TOKO Textil, Oděvy Kůže a Abuv



MANUÁL SEMINÁŘE



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

Dohoda o grantu – VS/2015/0234

PARTNERSTVÍ



FESETE

Federace portugalských odborových svazů pracovníků v textilním, vlněném, oděvním, obuvním a kožedělném průmyslu

Portugalská odborová organizace v tomto odvětví

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



ACV CSC METEA

Belgická odborová organizace v tomto odvětví

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



OS TOK

Česká odborová organizace v tomto odvětví

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



DISK Tekstil

Turecká odborová organizace v tomto odvětví

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

RÁMEC

Tento scénář semináře k použití s odborovými svazy k přípravě vyjednávačů na aktuální změny a nové výzvy v kolektivním vyjednávání byl vytvořen za účelem „posílit sociální dialog a odvětvové kolektivní vyjednávání k dalšímu zlepšení zaměstnanosti a produktivity v textilním, oděvním, kožedělném a obuvnickém průmyslu“ a byl financován Evropskou komisí. Projekt je koordinován FESETE, Federací portugalských odborových svazů pracovníků v textilním, vlněném, oděvním, obuvnickém a kožešnickém průmyslu, ve spolupráci s ACV-CSC METEA, belgickou odborovou organizací, DISK Tekstil, tureckou odborovou organizací, a OS-TOK, českou odborovou organizací, což jsou všechny národními organizacemi v odvětví.

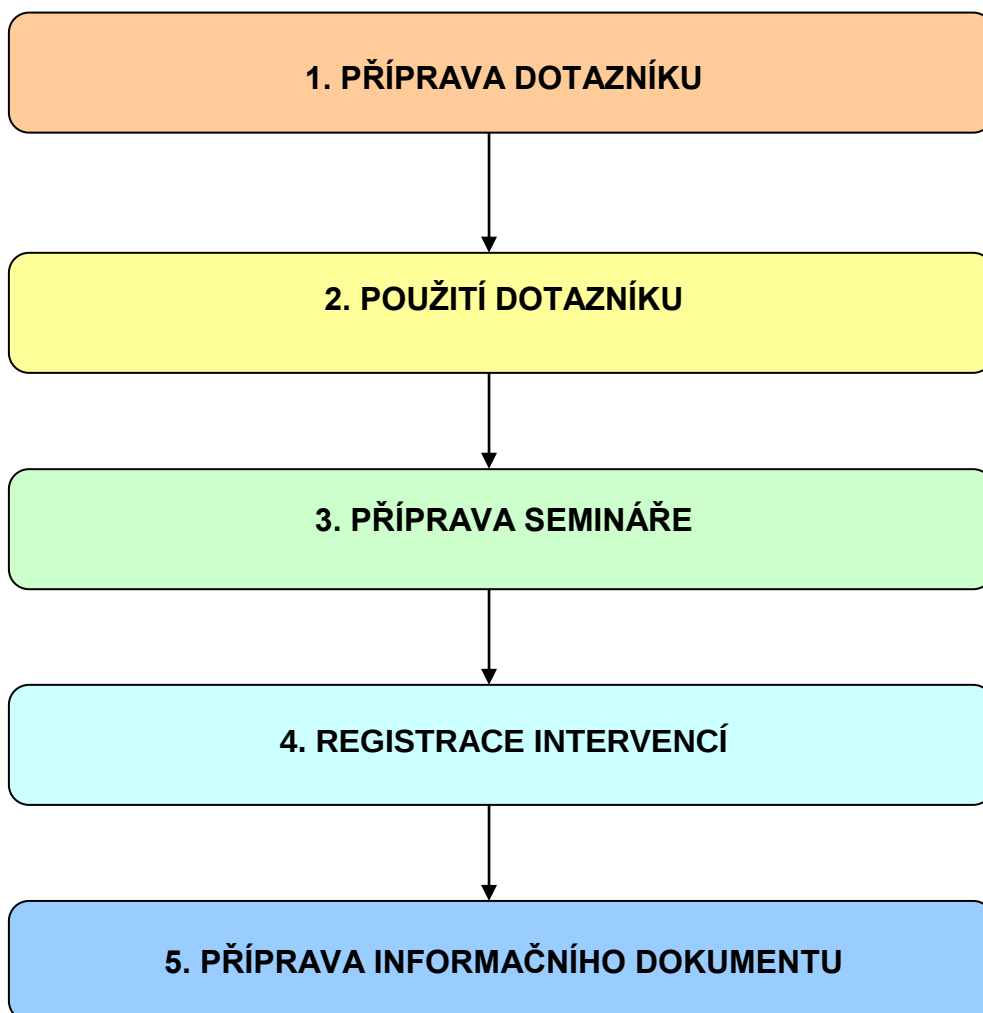
Cílem tohoto projektu je podpořit účast odvětvových partnerů v těchto odvětvích v sociálním dialogu, aby se kolektivní vyjednávání odvětví a podniků transformovalo na nástroj zaručující životaschopnost společností a ochranu zaměstnanosti v měnícím se globálním a národním prostředí.

Proto jednání na základě informací a povědomí odborových organizací propůjčuje důležitost posilování sociálního dialogu, zejména v rámci kolektivního vyjednávání v odvětví a v podnikání, v dílčích dimenzích: organizace pracovní doby, zdraví a bezpečnost na pracovišti, rovnost žen a mužů, přičemž usiluje o přizpůsobení kolektivních pracovních smluv potřebám společností a jejich restrukturalizaci, lepšímu pracovnímu a rodinnému životu a volnému času.

Tento nástroj byl vytvořen s cílem shromažďovat empirická data a podporovat diskusi mezi hlavními stranami zainteresovanými v procesech kolektivního vyjednávání.

PŘÍPRAVA A VÝVOJ METODIKY

K přípravě, vývoji a použití tohoto nástroje k dosažení navrhovaného cíle byly plánovací a řídicí práce v partnerství rozděleny do pěti etap, jak je uvedeno níže:



1. PŘÍPRAVA DOTAZNÍKU

K definování cílů a aktivit pro seminář provedlo partnerství prostřednictvím dotazníku průzkum struktury a organizace bipartitního a tripartitního sociálního dialogu v každé ze zemí. Následující údaje byly určeny k hodnocení:

- **Organizace sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání**
 - Struktury sociálního dialogu na národní, regionální, odvětvové a podnikové úrovni
 - Intervence vlády a/nebo ministerstva práce v sociálním dialogu
 - Vládní intervence při kontrole norem a mediaci konfliktů
 - Právní rámec upravující sociální dialog a kolektivní vyjednávání
 - Četnost setkání
 - Bipartitní a/nebo tripartitní sociální dialog
 - Kolektivní vyjednávání na národní, regionální, odvětvové a/nebo podnikové úrovni
 - Frekvence kolektivního vyjednávání (roční/jiná)
 - Mechanismy ukončení kolektivního náboru
 - Zapojení pracovníků do přípravy a/nebo sledování návrhů k vyjednávání a v situacích blokování vyjednávání
- **Obsah sociálního dialogu:**
 - Diskutovaná témata (pracovní podmínky, různé složky platby, sociální konflikty ve společnosti, situace v odvětví, postoje k vládě, svoboda odborů, zdraví a bezpečnost na pracovišti, rovnost mužů a žen, organizace pracovní doby, rovnováha pracovního a volného času, učňovské a odborné kariéry, povaha práce, ostatní).
- **Činnosti sociálního dialogu v letech 2008 až 2015:**
 - Dopady/důsledky kapitalistických finančních krizí v sociálním dialogu v odvětví
 - Intervence vlády a jejích institucí v sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání
 - Vyhodnocení kolektivního vyjednávání za období, které je předmětem analýzy
 - Výsledky získané během analyzovaného období (pozitivní, negativní)
 - Praxe ukončení kolektivních smluv a její dopad na práva
 - Vyhodnocení důsledků nekalé soutěže vytvořené Světovou obchodní organizací (WTO), kde neexistují sociální a environmentální předpisy.
 - Podniková restrukturalizace a ochrana zaměstnanosti
 - Ekonomická podpora společností k modernizaci a inovaci
 - Programy ochrany zdraví a bezpečnosti na pracovišti
 - Opatření na ochranu životního prostředí
 - Nové profesionální profily pro účely odborného vzdělávání
 - Studie o diskriminaci na základě pohlaví v zaměstnání a v platech.

2. POUŽITÍ DOTAZNÍKU

Po schválení partnerstvím byl každé z organizací zaslán dotazník a organizace byly požádány o vyplnění podle svých konkrétních okolností.

3. PŘÍPRAVA SEMINÁŘE

Poté, co jsme shromáždili údaje z dotazníku, jsme připravili seminář, v němž jsme navrhli podpořit diskusi o tématech, která byla v dotazníku vznesena, a zároveň prozkoumat některé záležitosti, které mohly zůstat nevyřešené.

- Pro seminář bylo stanoveno, že do diskuse můžeme zapojit sociální partnery, hlavní strany zainteresované v procesech kolektivního vyjednávání:
 - Odboroví vedoucí organizace na národní a odvětvové úrovni
 - Zástupci sdružení zaměstnavatelů
 - Zástupci vlády, z ministerstva práce
- Byla zvažována následující struktura, která umožnila co největší možné zapojení všech zainteresovaných stran:
 - Stručná prezentace fungování struktury sociálního dialogu v odvětví
 - Prezentace osvědčených postupů v oblasti kolektivního vyjednávání v odvětví a ve společnostech
 - Účast členů spojená s přípravou a vytvářením návrhů pro vyjednávání
 - Nejdůležitější záležitost pro různé partnery v procesech kolektivního vyjednávání
 - Dodržování kolektivních smluv o otázkách nerovnosti mužů a žen
 - Vyhodnocení důsledků nekalé soutěže vytvořené WTO
 - SWOT analýza silných, slabých stránek, příležitostí a hrozeb identifikovaných partnery, které by mohly ovlivnit budoucí vývoj těchto odvětví v nadcházejících letech v jejich zemích.
- Vzhledem k výše uvedeným záležitostem jsme se domnívali, že by seminář neměl trvat déle než půl dne.

4. REGISTRACE INTERVENCÍ

Registrace intervencí účastníků byla provedena pomocí analytické tabulky, která sloužila k podpoře závěrů práce.

- Během procesu registrace intervencí jsme využili i zvukový sběr dat a registraci do tabulky.

5. PŘÍPRAVA INFORMAČNÍHO DOKUMENTU

Byla zveřejněna brožura obsahující provedený registr SWOT analýzy k šíření výsledků seminářů s cílem určit priority v kolektivním vyjednávání.

PŘÍLOHY

- **Dotazník o rozvoji sociálního dialogu**
- **Dotazník o charakterizaci pracovních vztahů**

• **Dotazník o rozvoji sociálního dialogu**

Organizace	Označení organizace:	
Odvětví	Která odvětví organizace pokrývá?	TEXTILNÍ: ☐ ODĚVNÍ: ☐ OBUVNICKÉ: ☐ KOŽEŠNICKÉ: ☐

INDIKÁTORY	OTÁZKA	ODPOVĚDI
ORGANIZACE SOCIÁLNÍHO DIALOGU A KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ		
– Struktury sociálního dialogu na národní, regionální, odvětvové a podnikové úrovni:	Jaké struktury sociálního dialogu se používají na národní, regionální, odvětvové a podnikové úrovni?	
– zásah vlády a/nebo ministerstva práce do sociálního dialogu:	Jakým způsobem zasahují vláda a/nebo ministerstvo práce do sociálního dialogu?	
– Vládní intervence při kontrole norem a mediaci konfliktů:	Jaké mechanismy má vláda při intervenci a kontrole standardů a mediaci konfliktů?	
– Právní rámec upravující sociální dialog a kolektivní vyjednávání:	Jak se právní rámec přizpůsobuje sociálnímu dialogu a reguluje jej?	
– Frekvence setkání:	Jak často probíhají schůzky sociálního dialogu?	
– Bipartitní a/nebo tripartitní sociální dialog:	Je sociální dialog bipartitní, nebo tripartitní?	
– Kolektivní vyjednávání na národní, regionální, odvětvové a/nebo podnikové úrovni:	Je kolektivní vyjednávání na národní, regionální, odvětvové a/nebo podnikové úrovni?	
– Frekvence kolektivního vyjednávání (roční/jiná):	Jak často probíhá kolektivní vyjednávání?	
– Mechanismy ukončení kolektivního náboru:	Stanoví zákon mechanismy ukončení kolektivního náboru? Pokud ano, popište, jak je tento mechanismus vyvíjen	
Zapojení pracovníků do přípravy a/nebo sledování návrhů k vyjednávání a v situacích blokování vyjednávání:	Jak se pracovníci podílejí na přípravě a/nebo sledování návrhů k vyjednávání? Jak intervenují pracovníci v situacích blokování vyjednávání?	

INDIKÁTORY	OTÁZKA	ODPOVĚDI
OBSAH SOCIÁLNÍHO DIALOGU		
Diskutovaná témata (pracovní podmínky, různé složky platby, sociální konflikty ve společnosti, situace v odvětví, postoje k vládě, svobody odborů, zdraví a bezpečnost na pracovišti, rovnost mužů a žen, organizace pracovní doby, rovnováha pracovního a volného času, učňovské a odborné kariéry, povaha práce, ostatní).	Jaké otázky se většinou diskutují na schůzkách sociálního dialogu? (např. pracovní podmínky, různé složky platby, sociální konflikty ve společnosti, situace v odvětví, postoje k vládě, svobody odborů, zdraví a bezpečnost na pracovišti, rovnost mužů a žen, organizace pracovní doby, rovnováha pracovního a volného času, učňovské a odborné kariéry, povaha práce, ostatní)	
AKTIVITY SOCIÁLNÍHO DIALOGU MEZI LETY 2008 A 2015		
– Dopady/důsledky hospodářské krize v sociálním dialogu v odvětví:	Jaké dopady/důsledky měla hospodářská krize v roce 2008 na procesy sociálního dialogu v následujících letech?	
– Intervence vlády a jejích institucí v sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání:	Jak vláda a její instituce zasahují do sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání?	
– Vyhodnocení kolektivního vyjednávání za období, které je předmětem analýzy:	Jak byste hodnotili kolektivní vyjednávání v období od roku 2008 do roku 2016?	
– Výsledky získané během analyzovaného období (pozitivní, negativní):	Určete některé výsledky (pozitivní/negativní) získané v kolektivním vyjednávání pro období 2008 až 2016.	
– Praxe ukončení kolektivních smluv a její dopad na práva:	Došlo v období 2008 až 2016 k ukončení jakýchkoli kolektivních smluv? Pokud ano, jaké byly důsledky pro práva pracovníků?	
– Vyhodnocení důsledků nekalé soutěže vytvořené WTO, kde neexistují sociální a environmentální předpisy	Jaké byly důsledky v situacích nekalé soutěže vytvořené WTO v zemích, kde neexistují sociální a environmentální předpisy?	
– Podniková restrukturalizace a ochrana zaměstnanosti	Jak se restrukturalizace a ochrana zaměstnanosti zavádí do sociálního dialogu?	
– Ekonomická podpora společností k modernizaci a inovaci	Jak je téma ekonomické podpory poskytované společností k modernizaci a inovaci zavedeno do sociálního dialogu?	
– Programy ochrany zdraví a bezpečnosti na pracovišti	Jak jsou zavedeny programy k ochraně zdraví a bezpečnosti na pracovišti do sociálního dialogu?	
– Opatření na ochranu životního prostředí	Jak jsou zavedena opatření na ochranu životního prostředí do sociálního dialogu?	
– Nové profesionální profily pro účely odborného vzdělávání	Jak jsou zavedeny nové profesionální profily pro účely odborného vzdělávání do sociálního dialogu?	
I Studie o diskriminaci na základě pohlaví v zaměstnání:	Jak jsou témata týkající se diskriminace na základě pohlaví zavedena do sociálního dialogu?	

• **Dotazník o charakterizaci pracovních vztahů:**

Organizace	Označení organizace:	
Odvětví	Která odvětví organizace pokrývá?	TEXTILNÍ: ☐ ODĚVNÍ: ☐ OBUVNICKÉ: ☐ KOŽEŠNICKÉ: ☐

INDIKÁTORY	OTÁZKA	ODPOVĚDI
NÁSTROJE KOLEKTIVNÍ REGULACE ZAMĚSTNANOSTI		
– Obchodní	Jaké nástroje kolektivní regulace používá vaše sdružení?	
– Neobchodní	Jsou nástroje kolektivní regulace pokryty rozšířením zákonů a/nebo povinným smírčím řízením	
POVAHA ZAMĚSTNANOSTI		
– Typ smluv	Jaký typ smluv se používá ve vaší zemi? Jaké se častěji používají na odvětvové úrovni?	
PŘÍJMY		
– Základní příjmy	Obsahují kolektivní smlouvy o zaměstnanosti (CEA) základní příjem pro všechny kategorie a pracovníky v odvětví? (připojte mzdovou mřížku)	TEXTILNÍ:
		ODĚVNÍ:
		OBUVNICKÉ:
		KOŽEŠNICKÉ
– Pod. Stravování	Poskytuje CEA příspěvek na stravování? Jak vysoký?	TEXTILNÍ:
		ODĚVNÍ:
		OBUVNICKÉ:
		KOŽEŠNICKÉ
– Pod. Vánoce/svátky / Pod. Svátky	Poskytuje CEA příspěvek na Vánoce, svátky a na dovolenou? Pokud ano, jak se počítají?	TEXTILNÍ:
		ODĚVNÍ:
		OBUVNICKÉ:
		KOŽEŠNICKÉ:
– Přesčasové práce	Poskytuje CEA zvláštní režim pro přesčasové práce? Pokud ano, v jaké formě?	TEXTILNÍ:
		ODĚVNÍ:
		OBUVNICKÉ:
		KOŽEŠNICKÉ:
– Noční práce	Poskytuje CEA zvláštní režim pro noční práci? Pokud ano, v jaké formě?	TEXTILNÍ:
		ODĚVNÍ:
		OBUVNICKÉ:
		KOŽEŠNICKÉ:
– Další pobídky a odměny	Poskytuje CEA platbu jiných pobídek a odměn formou výdělků?	TEXTILNÍ:
		ODĚVNÍ:
		OBUVNICKÉ:
		KOŽEŠNICKÉ:

INDIKÁTORY	OTÁZKA	ODPOVĚDI
DÉLKA A ORGANIZACE PRACOVNÍ DOBY		
– Délka pracovní doby	Stanovuje CEA délku týdenní/měsíční/roční pracovní doby? Pokud ano, kolik hodin?	TEXTILNÍ:
		ODĚVNÍ:
		OBUVNICKÉ:
		KOŽEŠNICKÉ:
– Roční limity pro přesčasovou práci	Stanovuje CEA limity pro odvedenou přesčasovou práci? Pokud ano, jakým způsobem jsou tyto limity organizovány?	TEXTILNÍ:
		ODĚVNÍ:
		OBUVNICKÉ:
		KOŽEŠNICKÉ:
– Flexibilita pracovní doby	Stanovuje CEA, jak má být organizována pružná pracovní doba? Pokud ano, jak je organizována?	TEXTILNÍ:
		ODĚVNÍ:
		OBUVNICKÉ:
		KOŽEŠNICKÉ:
– Práce na směny	Stanovuje CEA, jak má být práce na směny organizována? Pokud ano, jak je organizována?	TEXTILNÍ:
		ODĚVNÍ:
		OBUVNICKÉ:
		KOŽEŠNICKÉ:
– Povinná týdenní přestávka	Jak je organizována povinná týdenní přestávka pracovníků?	TEXTILNÍ:
		ODĚVNÍ:
		OBUVNICKÉ:
		KOŽEŠNICKÉ:
– Období roční dovolené	Jak je organizována doba dovolené pracovníků?	TEXTILNÍ:
		ODĚVNÍ:
		OBUVNICKÉ:
		KOŽEŠNICKÉ:
KVALIFIKACE		
– Průběžná odborná příprava pracovníků:	Stanovuje kolektivní smlouva o zaměstnání (CEA) hodiny nebo dny, které mohou pracovníci investovat do svého odborného vzdělávání? Pokud ano, v jaké formě?	TEXTILNÍ:
		ODĚVNÍ:
		OBUVNICKÉ:
		KOŽEŠNICKÉ:
ZDRAVÍ A BEZPEČNOST NA PRACOVIŠTI		
Ochrana pracovníků v oblasti pracovního zdraví a nehod na pracovišti:	Poskytuje CEA mechanismy k ochraně pracovníků s pracovními zdravotními problémy a/nebo nehodami na pracovišti?	TEXTILNÍ:
		ODĚVNÍ:
		OBUVNICKÉ:
		KOŽEŠNICKÉ:

INDIKÁTORY	OTÁZKA	ODPOVĚDI
– Konzultace pracovníků:	Uvádí CEA konzultace s pracovníky o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci?	TEXTILNÍ:
		ODĚVNÍ:
		OBUVNICKÉ:
		KOŽEŠNICKÉ:
– Informace o pracovnících:	Uvádí CEA povinné informace o ochraně zdraví a bezpečnosti, které musejí být poskytovány zaměstnancům?	TEXTILNÍ:
		ODĚVNÍ:
		OBUVNICKÉ:
		KOŽEŠNICKÉ:
– Vedoucí pro ochranu zdraví a bezpečnosti:	Uvádí CEA vytvoření vedoucích pro ochranu zdraví a bezpečnosti (BOZP)?	TEXTILNÍ:
		ODĚVNÍ:
		OBUVNICKÉ:
		KOŽEŠNICKÉ:
– Zástupci pracovníků:	Uvádí CEA volbu zástupců pracovníků na pozici vedoucího pro ochranu zdraví a bezpečnosti (BOZP)?	TEXTILNÍ:
		ODĚVNÍ:
		OBUVNICKÉ:
		KOŽEŠNICKÉ:
– Školení v oblasti ochrany zdrav a bezpečnosti pro pracovníky:	Poskytuje CEA povinnou odbornou přípravu pro pracovníky v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti? Pokud ano, v jaké formě?	TEXTILNÍ:
		ODĚVNÍ:
		OBUVNICKÉ:
		KOŽEŠNICKÉ:
SVOBODA SDRUŽOVÁNÍ		
– Právo na organizaci a na sdružování v odborech	Mají pracovníci právo na organizaci a sdružování v odborech?	TEXTILNÍ:
		ODĚVNÍ:
		OBUVNICKÉ:
		KOŽEŠNICKÉ:
– Odborová činnost ve společnosti	Poskytuje CEA pracovníkům právo na odborovou činnost ve společnosti? Pokud ano, v jaké formě?	TEXTILNÍ:
		ODĚVNÍ:
		OBUVNICKÉ:
		KOŽEŠNICKÉ:
– Volno na odborové povinnosti:	Poskytuje CEA zaměstnancům placené volno na odborové povinnosti? Pokud ano, v jaké formě?	TEXTILNÍ:
		ODĚVNÍ:
		OBUVNICKÉ:
		KOŽEŠNICKÉ:
ROVNOST ŽEN A MUŽŮ		
– Uplatňování mezinárodních norem v oblasti rovnosti žen a mužů:	Zahrnuje CEA mezinárodní normy v oblasti rovnosti žen a mužů? Stručně popište principy, které jsou začleněny.	TEXTILNÍ:
		ODĚVNÍ:
		OBUVNICKÉ:
		KOŽEŠNICKÉ:

Partneři:



Spolufinancuje:



European Commission -
Employment, Social Affairs &
Inclusion