

„JAK DĚLÁME SOCIÁLNÍ DIALOG?“ Příklad Nezávislého odborového svazu pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných oborů Čech a Moravy

Podpora náboru členů odborové organizace ze strany zaměstnavatele

Personální vedení velkého zaměstnavatele s řadou poboček vnímá důležitost sociálního dialogu a podporuje činnost odborových organizací například tím, že jim umožňuje pořádat náborové kampaně ve svých prostorách. To zahrnuje umístění stanoviště s poutačem a letáky na pracovišti a poskytuje zástupcům odborové organizace a odborového svazu přístup k zaměstnancům, aby je mohli přímo oslovovat, prezentovat činnost odborové organizace a nabízet členství v ní.

V rámci vstupních školení pro nové zaměstnance je vyhrazen prostor pro prezentaci zástupce odborové organizace, který představuje její činnost jako zástupce všech zaměstnanců, informuje o nabízených členských benefitech a nabízí přihlášky.

Nastartování fungujícího sociálního dialogu po období direktivního řízení završeného vyhlášením stávkové pohotovosti

U zaměstnavatele, nadnárodní výrobní firmy, původně nepůsobila odborová organizace a byl uplatňován direktivní způsob řízení, kdy zaměstnanci, kteří si stěžovali na pracovní podmínky a porušování pracovněprávních předpisů, byli propouštěni. Za podpory odborového svazu byla v podniku založena nová odborová organizace a zaměstnavateli oznámeno její působení. Zaměstnavatel obratem reagoval předáním výpovědí třem členům výboru, které po intervenci svazu vzal zpět. Komunikace managementu s odborovou organizací byla špatná – nerespektovali její postavení zástupce zaměstnanců ani oprávnění vyplývající ze zákona, a nadále docházelo k porušování práv zaměstnanců. Situace vyvrcholila vyhlášením stávkové pohotovosti, kterou svými podpisy podpořila většina zaměstnanců.

V důsledku následného jednání se zástupci nadnárodního vedení došlo ke změně managementu podniku. Ve společnosti se situace stabilizovala a v současné době probíhá standardní sociální dialog. Zástupci zaměstnavatele a odborové organizace se pravidelně setkávají v dohodnutých termínech a probírají záležitosti týkající se aktuálního chodu podniku i zaměstnanců, a zároveň bylo zahájeno také jednání o uzavření kolektivní smlouvy. Zaměstnanci mají prostřednictvím odborové organizace vliv na konečná rozhodnutí managementu, který jejich stanoviska a připomínky bere vážně.

Změna rozvržení pracovní doby ve spolupráci s odborovou organizací na základě průzkumu mezi zaměstnanci

Zaměstnavatel při přípravě změny směnného režimu v provozu spolupracoval s odborovou organizací a pro dotčené zaměstnance byly společně připraveny ankety, ve kterých měli hlasovat o budoucí podobě směnného režimu na svém pracovišti podle svých preferencí. Pracovní doba byla následně nově nastavena na základě výsledků ankety. Zaměstnavatel změnu oznámil zaměstnancům s tímto dovětkem: *„Děkujeme vám všem za vaši účast a podporu při rozhodování o budoucím směnném režimu na vašem pracovišti. Vaše názory jsou pro nás velmi důležité a pomáhají nám vytvářet prostředí, které nejlépe vyhovuje potřebám a cílům nás všech.“*

Společná organizace zájmových mimopracovních aktivit pro zaměstnance

Zaměstnavatel měl v rámci péče o zaměstnance zájem uspořádat pro ně mimopracovní aktivity. Výběr těchto aktivit byl svěřen zaměstnancům – po dohodě s odborovou organizací proběhlo hlasování všech zaměstnanců, na jehož základě byly vybrané aktivity realizovány. Na jejich organizaci se pak společně podíleli zaměstnavatel i odbory.

Nastavení podmínek pro pravidelná setkávání zástupců odborové organizace a zaměstnavatele v kolektivní smlouvě

V kolektivní smlouvě jsou dohodnuty podmínky pro vzájemná měsíční setkávání zástupců zaměstnavatele a odborové organizace. Jednotlivé body jednání musí být dohodnuty písemně nejpozději pět pracovních dnů před plánovaným jednáním a odborové organizaci musí být v této lhůtě poskytnuty i podklady k projednávaným bodům. Pouze po vzájemném souhlasu lze výjimečně zařadit na program jednání i jiné body, než bylo předem dohodnuto.

Přidaná hodnota personálního propojení členství v odborové organizaci a v Evropské radě zaměstnanců

Člen výboru odborové organizace ve výrobním podniku, který je součástí velkého nadnárodního uskupení s ústředím v jiném evropském státě, je zároveň členem Evropské rady zaměstnanců (ERZ). Pravidelná jednání ERZ považuje za velmi přínosná, protože umožňují osobní přístup k zástupcům centrálního managementu a poskytují typ informací, které v danou chvíli často nemá k dispozici ani národní management. Tento stav poskytuje cennou výhodu při osobních jednáních s vedením podniku, které má zájem o sdílení těchto informací, a podporuje tak vzájemnou konstruktivní spolupráci mezi sociálními partnery.

Přínos pravidelných neformálních schůzek předsedy odborové organizace s majitelem společnosti

Majitel podniku a předseda odborové organizace se dohodli na pravidelných krátkých neformálních schůzkách („hovory u kávy“), během nichž společně probírali aktuální problémy v provozu, pracovní záležitosti a návrhy na případné změny a vzájemně se informovali o důležitých událostech. Tato setkávání vybudovala vzájemnou důvěru, která měla oboustranný přínos. Majitel získal přehled o dění ve firmě a zástupce odborové organizace mohl otevřeně komunikovat bez obav či ostychu. Přidanou hodnotou byl sociální dialog na přátelské úrovni.

Kolektivní vyjednávání na základě požadavků od zaměstnanců

Před jednáním o nové kolektivní smlouvě oslovila odborová organizace zaměstnance a požádala je o podněty ke zlepšení pracovních podmínek a návrhy na nové benefity. V rámci kolektivního vyjednávání bylo možné tyto požadavky lépe prosazovat, protože vycházely z přání zaměstnanců.