

„JAK DĚLÁME SOCIÁLNÍ DIALOG?“ Příklad základní organizace Odborového svazu ECHO Continental Barum s.r.o. Otrokovice

Úvod

Participativní oprávnění odborové organizace v Continental Barum představují důležitý nástroj pro ochranu práv zaměstnanců i pro rozvoj konstruktivního dialogu se zaměstnavatelem.

1. Pravidelné kolektivní vyjednávání

Jedním z nejdůležitějších příkladů dobré praxe je každoroční kolektivní vyjednávání o mzdách, pracovních podmínkách a benefitech. Odborová organizace aktivně využívá své oprávnění k přípravě návrhu Kolektivní smlouvy (KS) na období pěti let a následně minimálně jednou ročně projednává se zaměstnavatelem dodatky k této smlouvě. V případě potřeby jsou dílčí dodatky uzavírány i v průběhu roku. Pravidelné schůzky s vedením firmy probíhají dvakrát ročně na schůzi výboru ZO, jednou ročně na konferenci ZO a na závěr roku při dojednávání KS a jejích dodatků. Na těchto schůzkách je prostor pro diskusi, připomínky i návrhy na změny, to pomáhá vytvářet atmosféru vzájemné důvěry a respektu.

2. Společné pracovní skupiny a komise

Odborová organizace se pravidelně, jednou měsíčně, podílí na činnosti odškodňovací komise. V pravidelném tříletém cyklu je na každém pracovišti zaměstnavatele zástupce ZO členem vnitřního miniauditního týmu. Každoročně proběhne přibližně 15 těchto miniauditů, které se zaměřují například na lékařské prohlídky, školení zaměstnanců, přidělování osobních ochranných pracovních prostředků, vzhled pracoviště, pravidelné revize.

3. Právo na informace a konzultace

Zaměstnavatel umožňuje zástupci ZO účast na části porady vedení firmy, konané každé pondělí, a jednou měsíčně také účast na poradě rozšířeného vedení, kde jsou prezentovány ekonomické výsledky firmy a komentovány vývoj výroby, plány a prodeje v porovnání s předchozím rokem.

4. Participace na řešení konfliktů a stížností

Ve firmě se často daří preventivně řešit pracovní spory a stížnosti zaměstnanců ještě před jejich eskalací. Umožňuje to rychlá a vstřícná odezva zaměstnavatele na žádost odborové organizace o schůzku k problémům, které jí zaměstnanci oznámí, a snadný přístup k vedoucím pracovníkům. Odbory přitom fungují jako prostředník mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a pomáhají navrhnout smírné řešení, pokud se zaměstnanec na odbory obrátí.

5. Uvolnění funkcionářů odborové organizace

Důležitým faktorem v sociálním dialogu je uvolnění dvou funkcionářů a asistentky k činnosti odborové organizace na celé volební období.

6. Evropská rada zaměstnanců

Zahraniční mateřská společnost našeho zaměstnavatele podporuje činnost evropské rady zaměstnanců, která se setkává pravidelně jednou ročně. Náš zástupce je také členem prezidia ERZ a má možnost účastnit se jeho zasedání na náklady firmy čtyřikrát ročně. Tím se zlepšuje informovanost odborové organizace o koncernovém rozhodování a hospodaření, a je zároveň možné předkládat podněty pro změny na úrovni celého koncernu.