



Spolufinancováno Evropskou unií

Odborový svaz TOK se rozhodl zapojit do projektu bipartitního dialogu pro období 2023 – 2025, který navazuje na témata projektu skončeného a je rozšířen o témata obsahově zcela nová.

Podrobný obsah projektu s názvem „**Posílení úrovně sociálního dialogu v odvětvích a podpora adaptace odvětví na změny**“ bude představen na zasedáních orgánů OS TOK.

Projekt byl ve firmách odvětví zahájen 1. ledna 2023, v lednu a v únoru bude jednáno s firmami a odborovými organizacemi majícími zájem zapojit se do realizace projektu. Podmínkou účasti v projektu je členství v ATOK nebo existence odborové organizace Odborového svazu pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy ve firmě. Do projektu se tedy mohou zapojit rovněž nečlenské firmy ATOK, existuje-li v nich odborová organizace, která je součástí OS TOK, nebo členská firma ATOK, ve které nepůsobí odborová organizace, která je součástí OS TOK,

Projekt je strukturován do třech klíčových aktivit, dále členěných na podtémata:

KA03: BUDOUCNOST PRÁCE V ODVĚTVÍCH, PODPORA ZVYŠOVÁNÍ ADAPTABILITY ZAMĚSTNANCŮ I ZAMĚSTNAVATELŮ:

První podtéma: Adaptabilita zaměstnanců

Vliv technického rozvoje, digitalizace, automatizace, umělé inteligence na kompetence a dovednosti zaměstnanců

Využití digitální techniky jako nástroje efektivní realizace změn

Příprava zaměstnanců na změny obsahu pracovních pozic a na změnu pracovní pozice

Moderní metody při zaškolování, začleňování nových zaměstnanců do pracovních kolektivů, odstraňování jazykových bariér, kulturních odlišností, zlepšení procesu jejich adaptace

Zvládnutí procesu adaptace u nových zaměstnanců

Druhé podtéma: Stabilizace a motivace zaměstnanců

Příčiny fluktuace zaměstnanců, návrhy na její snížení, využití příkladů dobré praxe

Plánování směn ve vícesměnných a nepřetržitých provozech se zřetelem na potřeby zaměstnavatele a zaměstnanců, možnosti zkrácené pracovní doby, sdílení strojně pracovních míst, využívání zájmu specifických pracovníků pracovat nad rámec svého řádného pracovního režimu, o víkendech, v noci (zahraniční zaměstnanci, důchodci, matky na rodičovské dovolené, studenti atd.)

Nástroje na podporu motivace zaměstnanců k péči o fyzický a psychický stav a jeho trvalou udržitelnost, analýza pracovních pozic ergonomem, cvičení v rámci směn pro konkrétní profese ve spolupráci s fyzioterapeutem, používání správné obuvi

Formy odměňování a návrhy motivačních systémů odměňování zaměstnanců

Metody racionalizace práce snižující fyzickou zátěž a zvyšující výkon a odměnu za práci zaměstnanců

Podpora motivace zaměstnanců ke spánkové hygieně, správnému stravování ve směnách a mezi nimi, správná kvalita závodního stravování

Rizika stresu a vyhoření zaměstnanců na všech úrovních, řízení změn a nastavení metodiky a procesů

KA04: PODPORA SOCIÁLNÍHO DIALOGU NA NIŽŠÍM STUPNI, INICIACE ZMĚN I MIMO KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ:

Podtéma č.1: Podpora sociálního dialogu na firemní úrovni vytvořením prostředí pro jeho zlepšení a na základě příkladů dobré praxe a ve shodě sociálních partnerů vznik nových odborových organizací na úrovni firem a posílení pozice ATOK ve firmách, které doposud nejsou jejími členy.

Sociální dialog je v různých firmách na různé úrovni. Ne ve všech členských firmách ATOK existují odborové organizace a naopak, celá řada firem, ve kterých odborové organizace OS TOK působí, není členem ATOK. Některé firmy prochází složitými situacemi a řeší problémy, které mají vliv na jejich zaměstnance a na firmy samotné. Firmy se tím budou setkávat stále častěji s nejistou budoucností. Sociální dialog řešící aktuální firemní témata je základem sociálního smíru a úspěšného rozvoje firem v souladu se zájmy firem a zájmy a potřebami zaměstnanců.

Pro úspěšný rozvoj firem odvětví TOP je důležitý sociální dialog na úrovni ATOK a OS TOK, přenos informací, který zajišťuje sociální smír na firemní a odvětvové úrovni, reakce na aktuální situaci a témata, která mění společnost, reagovat na aktuální situaci, posílit sdílení dobré praxe, zintenzivnit a rozšířit spolupráci sociálních partnerů a její kvalitu mimo obvyklé kolektivní vyjednávání o kolektivní smlouvě vyššího stupně, zvýšit míru sdílených informací. Prohloubit schopnost

využívání nejen osvědčených forem sociálního dialogu, ale rovněž posilovat sdílení dobré praxe jiných odvětví a sociálních partnerů v zahraničí, více využívat sociální média, reagovat na nové situace, zařazovat nová témata do bipartitního sociálního dialogu, věnovat se vzdělávání sociálních partnerů, rozvíjet metody a pravidla vedení on-line sociálního dialogu.

Podtéma č. 2: Strategie budoucího vývoje odvětví pro období 2025-2035

V rámci projektu Posilování bipartitního dialogu v odvětvích byla zpracována strategie odvětví na léta 2015 – 2025. Toto období se chýlí do závěrečné fáze a je vhodné uvedenou strategii vyhodnotit a určit či modifikovat základní směry, kterými by se odvětví mělo ubírat v dalších letech, aby byla zachována jeho konkurenceschopnost a dobrá perspektiva pro zaměstnance.

Nově vytvořená střednědobá strategie textilního a oděvního průmyslu, která by se soustředila na období 2025 – 2035, má za cíl nastínit základní směry vývoje v odvětví s kterými je nutné počítat a ve vzájemném konsensu předložit textilním a oděvním firmám doporučení, na co je potřebné se soustředit v budování stabilní firmy i v krizových podmínkách a jaké jsou možné cesty zvyšování přidané hodnoty své produkce, a tím i potenciálu pro větší zaangažovanost a odměňování zaměstnanců.

Strategie bude obsahovat osm podtémat, z nichž šest pokrývá základní problémové okruhy, které budou textilní a oděvní průmysl v následujících letech ovlivňovat.

Zdůvodnění potřebnosti uvádí změnu globálního ekonomického prostoru Souběh negativních faktorů, které budou destabilizovat mezinárodní ekonomické vztahy, textilní a oděvní průmysl označen Evropskou komisí za klíčové odvětví pro zelenou transformaci, protože kumuluje významné zátěže ekosystému, existenci Strategie EK pro udržitelné a oběhové textilní výrobky, nutnost udržení konkurenceschopnosti TOP, nezbytnost mezioborové spolupráce a aplikace textilních výrobků v netextilních oborech, potřebu diskuse s odborníky o určení oblastí, které mohou být pro textilní a oděvní průmysl perspektivní.

KA02 : PODPORA ADAPTACE ODVĚTVÍ NA ZMĚNY A DOPADY VYPLÝVAJÍCÍ Z PŘIJATÝCH OPATŘENÍ A CÍLŮ PRO OCHRANU ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ

Textilní a oděvní průmysl, jak je uvedeno i v Evropské zelené dohodě, patří k významnému zatěžovateli životního prostředí, a proto bylo toto odvětví vybráno jako jedno z těch, kterým bude věnována zvláštní pozornost. Z tohoto důvodu byla také Evropskou komisí zpracována pro udržitelné a oběhové textilní výrobky. Cílem projektu je, aby se členské firmy ATOK staly lídry cirkulární ekonomiky v České republice vytvořením uceleného systému eko- designu,

sběru použitého textilu a textilií, jejich recyklace a opětovného zpracování textilních a netextilních výrobcích.

Celá problematika je velmi široká, proto bude realizace klíčové aktivity zaměřena na dvě témata, která zohledňují jak teritoriální aspekt (EU, ČR), tak i vytvoření režimu pro vyjednávání v rámci bipartitního dialogu, aby nová opatření byla zaváděna v souladu s možnostmi a potřebami odvětví a s ohledem na sociální dopady.

1. Textilní a oděvní průmyslu a jeho zasazení do národních rámců environmentálních změn
2. Implementaci Strategie EU pro udržitelné a oběhové textilní výrobky – přenos informací z jednání na úrovni Evropské unie i z jednání na úrovni České republiky s dopadem do odvětví.

Ing. Stanislav Sedláček
člen Správního výboru ATOK

Bc. Ondřej Habart
místopředseda OS TOK