

Základy organizování pro Evropské rady zaměstnanců

Doporučení pro koordinátory a zástupce zaměstnanců ERZ/SE

Brusel, leden 2022



Úvod

Organizování je klíčem k budování síly odborů. Silnější odbory jsou schopny vyjednat lepší kolektivní smlouvy, zlepšit mzdy a pracovní podmínky, zajistit bezpečné a zdravé pracoviště a řešit problémy, když nastanou, a tím budovat solidaritu mezi zaměstnanci.

Sektorům IndustriAll Europe dominují nadnárodní společnosti. Vyzýváme naše členské organizace, aby se zaměřily na otázku členství ve svých sektorech v každé zemi, ale také aby budovaly partnerství pro organizování pracovníků prostřednictvím koordinovaných nadnárodních akcí.

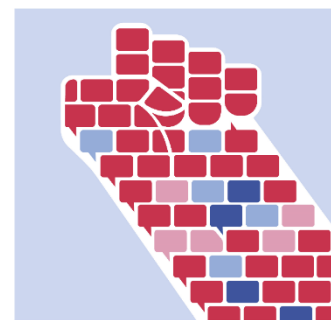
Evropské rady zaměstnanců (ERZ) mohou hrát užitečnou roli při budování těchto partnerství. Přestože nebyly koncipovány jako odborové orgány, ale spíše jako prostředky informování a konzultování o širokém spektru nadnárodních záležitostí, je jasné, že odbory hrají klíčovou roli při zřizování a fungování ERZ. To z nich dělá ideální nástroj pro budování přeshraničních odborových sítí a rozvíjení strategické spolupráce, včetně organizování.

Organizační činnost je vedena odborovými svazy na národní, regionální a místní úrovni. Přesto chceme motivovat více než 600 evropských rad zaměstnanců působících v sektorech industriAll Europe, aby podporovaly odbory při organizování neorganizovaných pracovišť a zvyšování odborové organizovanosti ve slabě odborově organizovaných lokalitách. Silnější místní odborová základna nepochybně přispěje k efektivnějšímu fungování ERZ a povede ke smysluplnějším informačním a konzultačním procesům na všech úrovních v rámci nadnárodní skupiny.

Prostřednictvím těchto doporučení chce industriAll Europe poskytnout několik nápadů a pomoci ERZ při identifikaci podpůrné role během akcí zaměřených na organizování. Je zřejmé, že neexistuje žádný „univerzální“ návrh pro všechny evropské rady zaměstnanců. Jeden bod by však měl být objasněn: ERZ a zejména členové odborů v ERZ by se měli zamyslet nad tím, jak zvýšit členství v odborech ve svých společnostech v celé Evropě.

Toto není samostatný dokument, ale měl by být vnímán jako příspěvek k implementaci programu industriAll Europe, který je zaměřen na organizování ([dostupný online v několika jazycích](#)).

Tato doporučení byla připravena spolu s členskými organizacemi industriAll Europe, včetně členů výboru pro podnikovou politiku a členů pracovní skupiny Budování síly odborů (Building Trade Union Power Task Force). Rád bych poděkoval všem za jejich příspěvek a zejména všem kolegům z odborů, kteří se podíleli na zásadní práci budování odborové síly v celé Evropě. Všichni musíme sehrát svou roli, aby se tento příběh stal úspěšným, a doufám, že ERZ tato doporučení využijí k zahájení diskusí o roli, kterou mohou hrát ve prospěch pracovníků ve svých společnostech a dodavatelských řetězcích.



Luc Triangle
Generální tajemník
industriAll European Trade Union

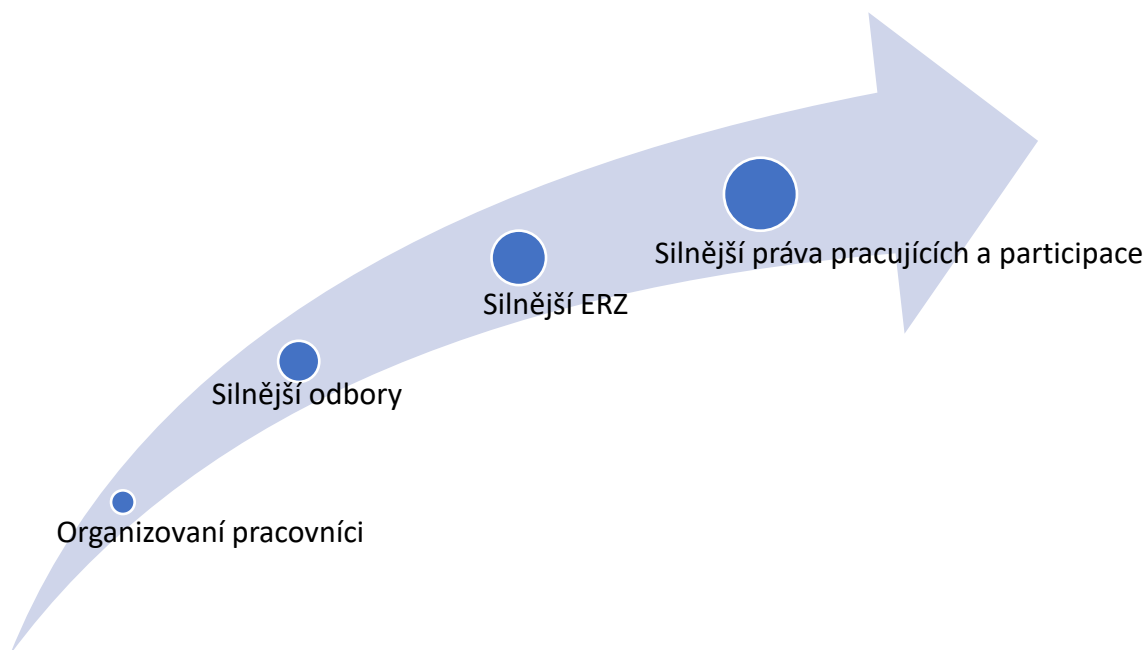
1. Jaké jsou výhody organizování?

Program organizování IndustriAll Europe vysvětluje výhody organizování na úrovni společnosti/podniku:

- **Organizování znamená posílení pravomocí:** Nábor a udržení více členů pomáhá budovat a mobilizovat sílu pracovníků. Větší zapojení členů znamená větší angažovanost a pocit vlastnictví odborů.
- **Organizování znamená lepší dohody:** Aktivnější členové znamenají větší sílu a vedou k lepším kolektivním smlouvám, spravedlivému odměňování a zdravým a bezpečným pracovním podmínkám.
- **Organizování znamená větší vliv:** Budování kolektivní síly prostřednictvím silných odborů a vyjednávání je jedinou účinnou ochranou práv pracovníků.
- **Organizování funguje všude:** Organizování a mobilizace funguje bez ohledu na národní kontext, právní rámec, sektor nebo odborovou kulturu.

Základem síly odborů i evropských rad zaměstnanců jsou zaměstnanci, které zastupují. Oddaní a jednotní pracovníci si během generací vydobyli práva, která jsou dnes zakotvena v mezinárodních úmlouvách MOP, evropských směrnících, včetně směrnice o ERZ 2009/38/ES, a národní pracovní legislativě.

Vysoká míra odborové organizovanosti pomáhá budovat silnější odbory, ale také posiluje ERZ v jejich informačních a konzultačních úkolech. Management pečlivěji naslouchá ERZ, které mají podporu zaměstnanců a odborů. Toto mocenské spojení vede k silnějším právům a participaci pracovníků.



Kdykoli se ERZ rozhodnou zapojit se do organizační kampaně, najdou svou roli. O tom jsou tato doporučení.

2. Co je to podpora industriAll Europe Budování moci odborů (BTUP)?

Členské organizace industriAll Europe si jako jednu ze svých klíčových priorit zvolily organizování a budování síly odborů.

IndustriAll Europe podporuje organizování na čtyřech různých úrovních.

- **Mainstreaming** (hlavní proud) tím, že se zaměříme na členství ve všech oblastech naší politiky, sektorových sítí a konkrétních cílových skupin a nabídneme členským organizacím podporu při vývoji konceptů pro vytvoření kultury organizování.
- **Odvětvová úroveň**, zahájením diskusí v odvětvových sítích s cílem povzbudit členské organizace, aby upřednostňovaly odvětvové kampaně kolektivního vyjednávání a vlastní pilotní projekty, jako je ten o organizování, kolektivním vyjednávání a minimálních mzdách (životním minimu) v oděvním a obuvnickém průmyslu v jihovýchodní Evropě.
- **Specifické cílové skupiny**, poskytováním školení pro mladé lídry v oblasti principů organizování a podporou naší pracovní skupiny pro bílé límečky k vytvoření akčního plánu na míru.
A v neposlední řadě dale na
- **Podnikové úrovni**, poskytováním podpory a školení členským organizacím v oblasti metod organizování a strategického výzkumu; povzbuzovat je k budování partnerství pro organizování nadnárodních společností a **motivovat evropské rady zaměstnanců k podpoře organizování neorganizovaných pracovišť; a zvýšení organizovanosti ve slabě odborově organizovaných lokalitách.**

3. Organizování pracovníků v nadnárodní společnosti: kdo co udělá?

Organizování znamená mnohem víc než jen přesvědčit pracovníka, aby vyplnil členský formulář. Jde o vybudování kolektivního hlasu pro pracovníky, zajištění demokracie v práci v každém podniku a zvýšení vlivu odborů ve společnosti. Úspěšná kampaň proto zahrnuje mnoho různých aktérů.

Obecně platí, že **vedení přebírají národní odbory**. Rozhodují o nezbytných lidských a finančních zdrojích, které budou věnovány na pořádání akcí, které mohou zahrnovat spolupráci s odbory země ústředí.

Odborový expert organizátor vede organizační kampaň jménem národního odborového svazu. Organizátor je odpovědný za provádění akcí ve všech fázích kampaně ve spolupráci s místními aktivisty. Informuje ostatní aktéry odborů a zapojí je tam, kde je to vhodné.

Strategický organizátor IndustriAll Europe by měl být zapojen v co nejranější fázi. To pomáhá zajistit lepší vliv v rámci kampaně, pokud jde o budování solidarity s ostatními odbory přes hranice.

Je-li to žádoucí a dohodnuto, může být zapojen také **koordinátor ERZ industriAll Europe a/nebo odborově organizovaní členové ERZ**. Skutečná role může být velmi různorodá a musí brát v úvahu širokou škálu kultur ERZ. Jednou z možností je zřízení **organizačního podpůrného týmu ERZ** složeného z členů odborů

ERZ, kteří úzce spolupracují s odborným organizátorem národního odborového svazu, strategickým organizátorem industriAll Europe a koordinátorem ERZ.

4. Jaké jsou různé fáze organizační kampaň?

Úspěch organizujících pracovníků závisí na mnoha faktorech. Navrhnout organizační kampaň a uvést ji do praxe trvá několik měsíců – je to maraton, ne sprint!

V první řadě se národní svaz musí **zavázat**, že sestaví strategický plán organizování a vyčlení potřebné zaměstnance a finanční zdroje. Vyškolení experti organizátoři mají dovednosti potřebné k tomu, aby přesvědčili pracovníky o výhodách spojení svých sil v místních odborech.

Dobře propracovaná organizační kampaň se skládá ze **dvou různých fází: „tiché“ a „otevřené“**.

Tichá fáze zahrnuje předkampaň, přípravy a budování základny. Ve fázi předkampaně se odborový svaz rozhoduje, kde, s jakými prostředky a zda vůbec chce organizovat a vést kampaň. Přípravy zahrnují shromažďování mnoha informací: počty a kategorie zaměstnanců, lokality a strukturu, slabé/zranitelné a silné stránky cílového podniku, ale také sílu odborů v různých závodech a na národní úrovni. Během fáze budování základny organizátoři navazují kontakt s pracovníky a zejména potenciálními budoucími aktivisty.



POZOR: V tiché fázi by žádné informace o plánu organizování neměly být předávány ústřednímu nebo místnímu managementu, pokud to výslovně nepožaduje odborový expert organizátor. Pokud je ERZ již zapojena do této první fáze kampaně, zajistěte, aby žádný člen ERZ neprozradil žádné informace, ať už neúmyslně nebo úmyslně. Během této fáze je vhodné nesdělovat (zatím) žádné informace o kampani nečlenům ERZ.

Otevřená fáze je o konsolidaci, veřejném spuštění kampaně, eskalaci v případech, kdy požadavky nebudou okamžitě splněny, a zajištění úspěchu. Jde o to rozšířit základnu našich aktivistů a ukázat lidem, jak si mohou zorganizovat své pracoviště.

Úspěšná kampaň obsahuje eskalační strategii, kterou je třeba pečlivě naplánovat. Jde o posílení organizace, boj proti represím, mobilizaci vnější podpory a dopad na obchodní partnery, akcionáře a zákazníky. Zajištění úspěchu znamená ukázat zaměstnavateli, že pracovníci jsou odhodláni podporovat své vybrané zástupce při vyjednávání solidních kolektivních smluv.

5. Jaká je role ERZ?

Evropská rada zaměstnanců může hrát užitečnou roli v každé fázi organizačních aktivit. Členové ERZ mohou pomoci s výzkumem a mapováním v tiché fázi. Během otevřené fáze může ERZ nabídnout nadnárodní solidaritu a přispět k řešení případných konfliktů, ke kterým často při organizační akci dochází.



Role ERZ během 'tiché fáze'

Obecně je vhodné pravidelně kontrolovat úroveň odborové organizovanosti mezi členy ERZ. Kdo je členem odborové organizace? Je to členská organizace industriAll Europe? To umožní identifikovat všechna slabá místa ve skupině a místa, kde by mohla být užitečná budoucí organizační kampaň. V rámci svých základních informací by ERZ měla také požádat management, aby poskytl vyčerpávající seznam všech závodů a provozů dané společnosti v Evropě a také jasný přehled o struktuře skupiny.

Takové přípravné práce usnadní pomoc s mapováním skupiny, když národní odborový svaz zvažuje organizační kampaň. Mezi otázky, které lze vznést interně na podporu takového mapovacího cvičení, patří:

- Jaká je situace v oblasti zaměstnanosti v jednotlivých provozovnách (počet zaměstnanců, dočasní a subdodavatelští pracovníci)?
- Jsou zde zastoupeny odbory? Pokud ano, které odbory (národní federace, nezávislé podnikové odbory, zaměstnavatelem ovlivňované organizace)?
- Kolik pracovníků je organizováno v odborech?
- Jak byli jmenováni delegáti ERZ? Jaká byla role odborů, pokud nějaká byla?
- Vztahuje se na pracovníky v různých lokalitách kolektivní smlouva? Pokud ano, byla vyjednána na podnikové, sektorové nebo regionální/národní úrovni?
- Existuje nějaká forma strukturovaného zastoupení místních pracovníků (podniková rada, úsekoví důvěrníci, výbor pro BOZP...)?
- Došlo k nějakým dřívějším pokusům organizovat pracovníky na úrovni závodu? Pokud ano, jaký byl výsledek?

TIP: Prodiskutujte „*odborovou situaci*“ ve svém úzkém výboru a zařaďte toto téma na program svých interních přípravných nebo závěrečných zasedání. To podníti zajímavou diskusi o přítomnosti odborů ve vaší společnosti a významu odborů pro ERZ. Špatně organizované lokality managementu usnadňují postavit zaměstnance proti sobě. Jednota prostřednictvím organizování a aktivizace pracovníků pomáhá zlepšovat pracovní podmínky na všech pracovištích.



Role ERZ během 'otevřené fáze'

V určitém okamžiku bude organizační projekt konsolidován a veřejně spuštěn. To znamená, že kampaň dosáhla „otevřené fáze“. Je na odborovém expertu organizátorovi, který aktivitu vede, aby ve spolupráci s organizačním týmem cílové společnosti zvažil možnost zapojení ERZ.

Začátek otevřené fáze je dobrým okamžikem k vybudování mezinárodní solidarity a předvedení kampaně. ERZ může oznámit svou podporu organizačním aktivitám spolu s odbory z celé Evropy. V této fázi lze také rozhodnout o **zřízení organizačního podpůrného týmu v rámci ERZ**, který pak může v úzké spolupráci s národními odbory převzít aktivnější roli. To může zahrnovat mediální akce, organizování setkání v cílové zemi nebo jakoukoli jinou iniciativu, která je společně dohodnuta.



TIP: ERZ by mohla požádat o diskusi o podnikové politice, týkající se **společenské odpovědnosti firem**. Právo vstoupit do odborů nebo „svoboda sdružování“ je součástí základních pracovních práv, která jsou chráněna úmluvami 87 a 98 Mezinárodní organizace práce (MOP), Listinou základních práv EU a Směrnicemi OECD pro nadnárodní společnosti. **Vaše společnost mohla dokonce podepsat globální rámcovou dohodu (GFA) s IndustriALL Global Union s odkazem na tyto úmluvy MOP.** Upozorňujeme, že GFA podepsaná nadnárodní společností může být závazná i pro dodavatele a subdodavatele této nadnárodní společnosti. Velmi často je svoboda sdružování zmíněna v nefinančních zprávách a kodexech chování. V takovém případě by ERZ mohla trvat na tom, aby management přijal okamžitá a účinná opatření k zajištění dodržování těchto základních práv ve všech zemích a pobočkách skupiny.

ERZ by mohla být užitečným nástrojem při řešení případných konfliktů. Jakmile organizační akce začne přinášet výsledky a přítomnost odborů v cílové zemi roste, místní management může reagovat poměrně agresivně. Pokud k tomu dojde, může ERZ konfrontovat ústřední management s jeho odpovědností zastavit takové protiodborové chování. Ústřední management má vliv a pravomoc nad místním managementem. Pokud podporují kvalitní sociální dialog v ústředí společnosti, pak by se měl opakovat ve všech lokalitách a zemích. Členové ERZ mohou využít jak formálních, tak neformálních kontaktů s nejvyšším managementem k nastolení otázek organizování. To může zahrnovat i vydláždění cesty pro místní jednání nebo požadavek na přímý zásah vůči místnímu managementu.

Organizování pracovníků & Evropská rada zaměstnanců: vítězná kombinace

TIP: Využijte svého práva navštívit všechny lokality společnosti a povinnosti, že musíte informovat všechny pracovníky o činnosti ERZ a zorganizovat zasedání úzkého výboru (nebo i plenárního zasedání ERZ) v cílové zemi pořádající kampaň. To vám umožní prokázat vaši solidaritu s místními pracovníky a odborovými organizátory.



ERZ mohou hodně získat podporou organizačních kampaní.

Efektivitě ERZ velmi často brání nepřítomnost odborových zástupců, nebo ještě hůř, přítomnost členů jmenovaných místním managementem. Více organizovaných pracovníků vede k silnějším odborům a silnější ERZ, což zase může přispět ke zlepšení práv pracovníků, pracovních podmínek a aktivnější a silnější pracovní síle v celé skupině.

ERZ musí být schopny plně sehrát svou roli při předvídání a řízení změn ve společnosti prostřednictvím informací a konzultací o nadnárodních záležitostech. Ale určitě je tu potenciál udělat víc. Silnější odborová základna nepochybně přispěje k tomu, že budeme mít hlasitější a kompetentnější členy, umožní mnohem aktivnější fungování a přinutí management brát ERZ vážněji.



IndustriAll Europe a její členské organizace

jsou tu, aby vás podpořily. Velmi nás zajímají vaše minulé a budoucí zkušenosti a ponaučení z evropských rad zaměstnanců, které hrály roli při organizačních aktivitách v nadnárodní společnosti (co dělat, co ne). V případě jakýchkoli dotazů a návrhů prosím kontaktujte:

Vaše národní odborové organizace

Spojte se prosím s národními funkcionáři zodpovědnými za organizování a podporu členů odborů.

Váš oddaný tým industriAll Europe

Ildikó Krén

Strategický organizátor industriAll Europe

Ildiko.Kren@industrial-all-europe.eu

+32 475 924 893

Bruno Demaitre

Politický tajemník ERZ industriAll Europe

bruno.demaitre@industrial-all-europe.eu

+32 476 540 990



www.industrial-europe.eu

