



# Spolufinancováno Evropskou unií

## **ATOK V NOVÉM PROJEKTU PRO OBDOBÍ 2023–2025: „POSÍLENÍ ÚROVNĚ SOCIÁLNÍHO DIALOGU V ODVĚTVÍCH A PODPORA ADAPTACE ODVĚTVÍ NA ZMĚNY“**

Správní výbor ATOK rozhodl o zapojení do projektu bipartitního dialogu pro období 2023 – 2025, která navazuje na témata projektu skončeného a je rozšířena o témata obsahově zcela nová.

Podrobný obsah projektu s názvem „**Posílení úrovně sociálního dialogu v odvětvích a podpora adaptace odvětví na změny**“ všichni členové ATOK obdrželi písemně s materiály pro listopadovou Valnou hromadu ATOK a přítomní na valné hromadě byli s projektem seznámeni.

Projekt byl ve firmách odvětví zahájen 1. ledna 2023, v lednu a v únoru bude jednáno s firmami majícími zájem zapojit se do realizace projektu. Podmínkou účasti v projektu je členství v ATOK nebo existence odborové organizace sociálního partnera Odborového svazu 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

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

### **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.

### **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: 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 nastítnit 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 zaangażovanost 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.

**Podtéma č. 2:** 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 s tím bude setkávat stále častěji i neisté budoucnosti.

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.

Ing. Stanislav Sedláček  
člen Správního výboru ATOK