

Die IG Metall

ODBORY MEZI TRADICÍ A MODERNOU

Tschechisch Tschechisch

Odborový svaz působící ve výrobě i službách oborů kovo-elektro,
textil-oděvy, dřevo a plasty



ODBORY MEZI TRADICÍ A MODERNOU

IG Metall

**Odborový svaz působící ve výrobě i službách oborů kovo-elektro,
textil-oděvy, dřevo a plasty**



IG Metall

Impresum

Vydavatel: předsednictvo IG Metall, mezinárodní oddělení
D-60519 Frankfurt, telefon: 0049/69/6693-2680, fax: 0049/69/6693-2028,
e-mail: vorstand@igmetall.de

Grafická úprava: Hans-Jürgen Leiß

Fotografie: W. Bachmeier, F. Boxer, J. Seidel, M. Vollmer, archiv IG Metall

Tisk: tiskárna Union, Frankfurt nad Mohanem

Frankfurt nad Mohanem, prosinec 2000



Předmluva

S počátkem nového století se začalo diskutovat o osvědčených odborářských koncepcích rychleji, než jsme všichni očekávali.

Síla, ke které jsme dospěli, nám umožňuje, propojit v případě nových výzev naše snahy po novém řešení s osvědčenou tradicí. Dnes je naše budoucí síla jako síla spolutvůrčí podřízena zkoušce globalizací. Světu jsme byli otevřeni vždy. Skutečnost nás však příliš dlouho vracela zpět k řešením nacionálního charakteru.

Solidarita, sociální spravedlnost a společný postup, ke kterému se hlásíme, není nutné nově definovat. Jako maxima jednání jim hrozí neúspěch, pokud je nenaplníme aktuálním obsahem. Musíme se připravit na boj s budoucností. Pro lidi, které zastupujeme a zastupovat chceme, musíme být přesvědčiví a atraktivní. Ve vzrůstající míře k těmto lidem patří zaměstnanci v různých službách. Nikdo z nás nezná odpověď na všechno, ale globalizace od nás každý den očekává řešení nová.

Často citovaná teze „Kdo pozdě chodí, sám sobě škodí“ platí pro odborářské myšlení v národním měřítku jak v Evropě, tak na celém světě. IG Metall chce spoluvytvářet udržitelný život a ekonomiku jak ve vlastních řadách, tak i za hranicemi své přímé působnosti. Naše debata o budoucnosti se má částečně odrážet i v myšlenkách a nových postojích našich partnerských organizací.

Předkládaná sebereflexe má naopak umožnit aktuální vhled do působnosti IG Metall.

Jürgen Peters, v.r.
první předseda

Obsah

tschechisch

- 10** ■ **IG Metall**
Historický vývoj a demokratická výstavba
- 14** ■ **Služba**
Právní ochrana
Stávka, výluka, příslušné úpravy
Úrazové pojištění pro volný čas
Další služby
Informace pro členy
Vzdělávání a školení
- 17** ■ **Práce s různými skupinami členů**
Práce v různých odvětvích
Ženy, administrativní pracovníci (THP), mládež, zahraniční zaměstnanci, řemesla
Odvětví textil- oděvy / textilní služby a dřevo-plasty
- 18** ■ **Mnohostranné cíle tarifní politiky**
Struktura tarifního vyjednávání
Stávka jako prostředek tarifní politiky
Tarifní úspěchy
- 23** ■ **Zájmy zaměstnanců v závodech a podnicích**
Odborová politika na závodech – odboroví důvěrníci
Zákonný orgán zaměstnanců – podniková rada
Zastupování zaměstnanců na evropské úrovni – Evropská podniková rada
Odborářské zastupování zájmů zaměstnanců v podniku – spolurozhodování zaměstnanců a jejich odborů
Odborové zhodnocení spolurozhodování
- 30** ■ **Mezinárodní odborová práce – nadnárodní společnosti**
Spolupráce v evropských a mezinárodních odborových organizacích
Nadnárodní společnosti – mezinárodní výzva odborům

IG Metall

Historicky vývoj

V roce 1891 byl založen Svaz německých kovodělníků (DMV = Deutscher Metallarbeiter-Verband). Do roku 1914 se rozvinul v největší německý samostatný odborový svaz. DMV byl vedle Křesťanského svazu kovodělníků (Christlicher Metallarbeiterverband), který spatřil světlo světa v roce 1899, a vedle jedné liberální organizace největším předchůdcem dnešního odborového svazu IG Metall. DMV byl již tehdy vybudován na principu průmyslu: jeden svaz pro všechny zaměstnance pracující v odvětví kovo.

Po připojení Odborového svazu textil-oděvy (1998) a Odborového svazu dřevo-plasty (2000) nyní IG Metall zastupuje zájmy zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří jsou zaměstnaní ve výrobě a službách těchto tří odvětví. IG Metall má dnes 2,7 milionů členů (stav v dubnu 2000).

Odbory: garant demokratického systému

Po zřízení císařského autoritativního státu při revoluci v roce 1918 byl v Německu nastolen demokratický systém. Odbory se zasadily jako spolupůsobící garanti tohoto systému za udržení mladého, ještě neupevněného demokratického panství v Německu. Světová hospodářská krize, která dopadla koncem dvacátých let plnou svou silou i na Německo, sílu odborů oslabila. Sociální úspěchy počátečních let byly postupně odbourávány. Taktéž tehdejší rozštěpení odborů na různá zaměření zabránilo vytvořit jednotnou frontu zaměstnanců proti národnímu socializmu.

Jednotné odbory

Dělnictvo, hlavní nositel odporu proti Hitlerovi, zaplatilo nejvyšší krvavou daň v boji proti národně socialistické diktatuře.

Bezprostředně po ukončení války, již v roce 1945, byla zahájena práce odborů na závodech. Ruku v ruce s prací na závodech postupovala výstavba odborů jako organizace. Odbory vznikly jako odbory jednotné, které byly otevřené všem zaměstnancům, bez ohledu na jejich politické a náboženské přesvědčení. Měla to být odborová organizace vybudovaná na principu průmyslového svazu, která zastupuje dělníky, technicko-hospodářské pracovníky i úředníky a k jejímž základním principům patří nezávislost na politických stranách. Založení Německého odborového svazu (DGB) v Mnichově v roce 1949, jehož členem je IG Metall, je výsledkem historického procesu, který započal dlouho před rokem 1945 a který vzešel z tyglíku odboje, pronásledování a emigrace.

Průmyslový odborový svaz kováků (IGM) pro Německou spolkovou republiku zahájil svou činnost v roce 1950 ve Frankfurtu n/Mohanem. Jako velká jednotná organizace byl IG Metall schopen, účinně zastupovat oprávněné zájmy svých členů v historii Spolkové republiky. Po pádu zdi mezi oběma německými státy v roce 1989 podporovaly odbory vytvoření státní jednoty a svou politikou přispěly podstatně k přizpůsobení pracovních a životních podmínek v nových německých zemích podmínkám v Západním Německu.

Demokratická konstrukce

IG Metall je demokratickou organizací. Členství je dobrovolné. Základní organizační jednotkou je úřadovna. V současné době existuje 174 úřadoven, z nichž více než polovina se stará o více než 10 000 členů.

Shromáždění delegátů

Členové jedné úřadovny volí své zástupkyně a zástupce do Shromáždění delegátů, určitého parlamentu úřadovny, které zasedá čtyřikrát ročně. Rozhoduje například o akcích v jednotlivých podnicích. Volí členy tarifní komise, delegáty odborového sjezdu a okresních konferencí a místní představenstvo.

Místní představenstvo

Místní představenstvo je vedením úřadovny. Skládá se z uvolněných a čestných funkcionářů IG Metall a volí se tajnou volbou na čtyři roky a potvrzuje je předsednictvo. Jeho úkolem je provádění závěrů shromáždění delegátů a vytváření dělnických kroužků a výborů.

Kraje

IG Metall je rozdělen do sedmi krajů. Braniborsko-Sasko, Frankfurt n/Mohanem, Pobřeží, Hannover, Severní Porýní-Vestfálsko, Bádensko-Virtembersko a Bavorsko. Každý kraj má krajské vedení, které se skládá z krajského vedoucího, krajských tajemníků a pětičlenné krajské komise. Vedoucí kraje je zaměstnancem předsednictva a svou práci provádí podle jeho pokynů. Kraje jsou zodpovědné především za tarifní, mzdové a příjmové hnutí, v čemž je podporuje tarifní komise.

Krajská konference

Na svém každoročním zasedání se zabývá tarifními, organizačními a odborově politickými otázkami kraje. Krajská konference schvaluje členy tarifní komise a volí členy rady a krajské komise.

Odborový sjezd

Nejvyšším orgánem IG Metall je odborový sjezd, který se koná každé čtyři roky. Na 5 000 členů se volí jeden delegát. Odborový sjezd volí předsednictvo IGM a kontrolní výbor. Potvrzuje stanovy a stanovuje odborovou politiku pro budoucnost. Předsednictvo a kontrolní výbor předkládají sjezdu zprávu a sjezd jim uděluje absolutorium.

Předsednictvo

Skládá se z 1. předsedy, 2. předsedy, hlavního pokladníka, šesti (od roku 2003 čtyř) dalších jednatelů a 23 čestných členů předsednictva. Jeho úkolem je kromě jiného, uskutečňovat závěry odborového sjezdu v praktické politice, k čemuž patří také vypovídání tarifních smluv a rozhodování o referendech a stávkách.

Rada

Nejvyšším rozhodujícím orgánem mezi odborovými sjezdy je rada, která se schází alespoň třikrát ročně. Do rady delegují kraje na každých 30 000 odborářů jednoho člena. Členy rady jsou kromě toho i členové předsednictva.

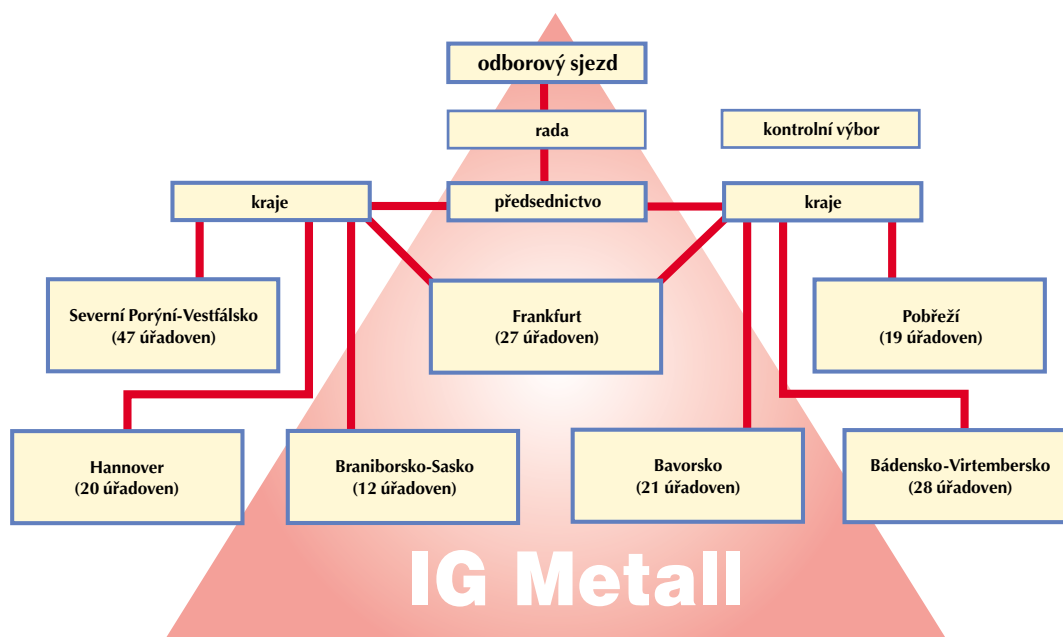
Kontrolní výbor

Skládá se ze sedmi členů, kteří nesmějí vykonávat v IG Metall žádnou jinou funkci. Jeho úkolem je bdít nad tím, aby předsednictvo dodržovalo stanovy a uskutečňovalo závěry odborového sjezdu a rady.

Revize

Na lokální, krajské a ústřední úrovni IG Metall existují grémia, jejichž úkolem je kontrolovat pokladny.

Organizační členění IG Metall



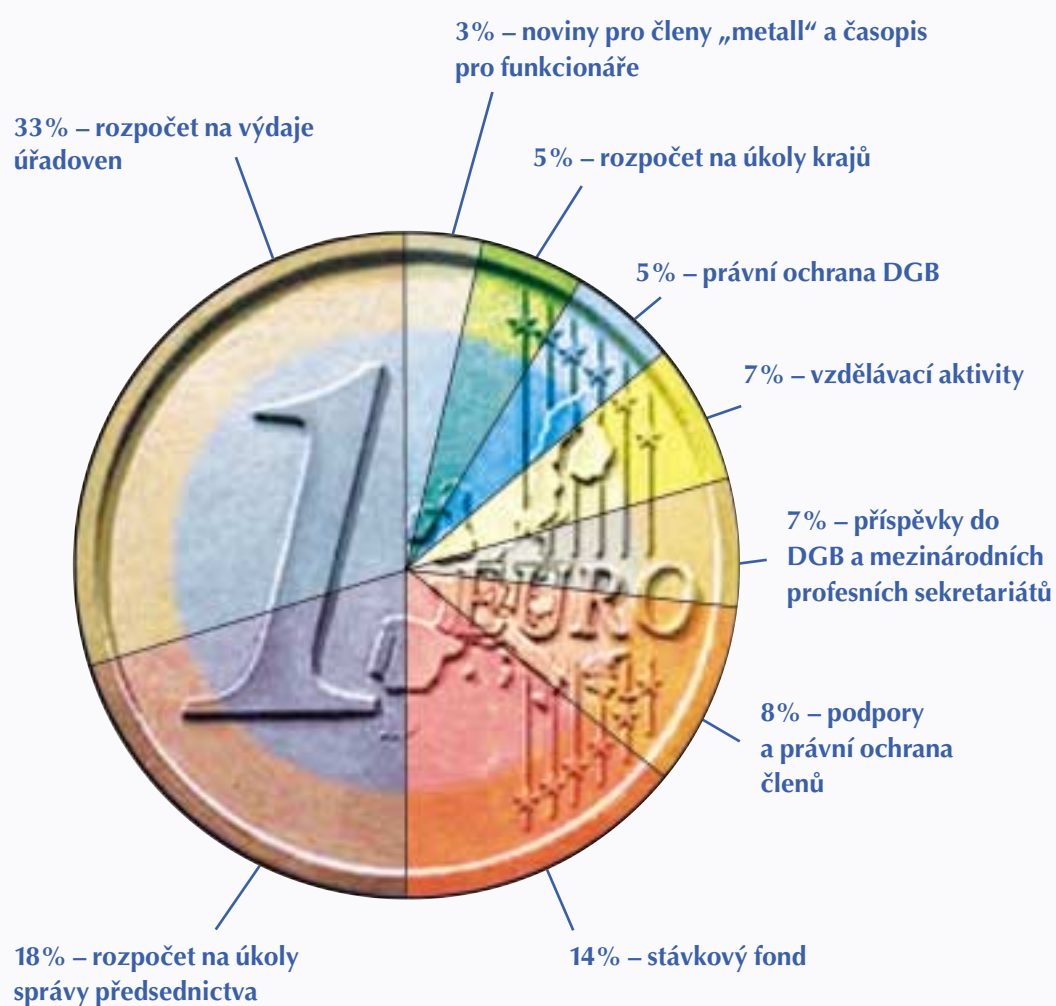
Demokratická výstavba IG Metall



pod <http://www.igmetall.de> se představuje IG Metall všem zainteresovaným členům i nečlenům na více než 1000 stranách a ve více než 25 rubrikách internetu. Tato webová stránka je doplňována o aktuální a zajímavé informace, databáze a diskusní fóra. Prudce se zvyšující počet návštěvníků ukazuje, že tato nabídka vzbuzuje velký zájem.

Služby

Tak se dělí Euro na co se používají příspěvky členů IG Metall



Zaměstnankyně a zaměstnanci jsou v pracovním životě často postaveni před obtížné situace, při nichž potřebují účinnou podporu. Proti zvržení podnikatelů a proti kolísání v pracovním životě je chrání silná odborová organizace. IG Metall poskytuje svým členům nejrozmanitější služby.

Právní ochrana

IG Metall poskytuje svým členům bezplatné právní poradenství. V oprávněných případech kromě toho zajišťuje bezplatnou právní ochranu – v případě potřeby až po nejvyšší instanci. Platí to u všech právních problémů souvisejících s pracovním poměrem a profesním vzděláváním. Dále pak pro spory s nositeli sociálního pojištění, např. spory s nemocenskou pojišťovnou, při nedorozuměních s pracovními úřady a úřady důchodového zabezpečení. Při převodu na jiné pracoviště, znevýhodnění nebo propuštění pomáhá IG Metall svým členům uhájit jejich práva.

Stávka, výluka, příslušné úpravy

Pokud lze požadavky zaměstnanců prosadit pouze bojem, vyplácí IG Metall svým členům podporu ve stávce. Podle délky členství obnáší tato dávka 12–14ti násobek měsíčních příspěvků, které člen platí. Měsíční příspěvek je u zaměstnanců 1% z hrubého příjmu. Členům, kterých se v souvislosti s ukončenými bojovnými opatřeními IG Metall ve stávkujících regionech dotkla výluka, obdrží podporu ve stejné výši jako stávkující. Členové, kteří se zasazují za cíle IG Metall a dostanou proto výpověď (ze strany podnikatele) a jsou tedy nezaměstnaní, mohou dostávat podporu.

Úrazové pojištění pro volný čas

Před finančními následky úrazů v zaměstnání a na pracovišti jsou zaměstnanci chráněni. Tuto ochranu doplňuje IG Metall u svých členů pomocí úrazového pojištění pro volný čas. Je součástí jejich příspěvků. Komu se ve volném čase přihodí úraz, obdrží při pobytu v nemocnici příplatek na tento pobyt, jehož výše se řídí výší příspěvků. Při invaliditě se taktéž vyplácí finanční plnění a kromě toho existuje pro případ úmrtí odškodné pro pozůstalé.

Ostatní služby

Dostane-li se člen IG Metall do mimořádně tíživé situace, lze mu na jeho žádost poskytnout finanční podporu. Pozůstalým člena IG Metall se vyplácí pohřebné. K pozůstalým se počítají i životní druhové.

Informace pro členy

Jako stabilní zdroj informací dostává každý člen bezplatně měsíčník „metall“. Jsou zde zprávy o důležitých odborářských a společensko politických tématech a dále rozsáhlé poradenství. „metall“ vychází v nákladu 2,1 milionů exemplářů.

Čestní a profesionální funkcionáři dostávají informační pomůcku pro svoji odborářskou činnost a pro další vzdělávání „direkt“; tento list vychází jednou za 14 dnů v nákladu 170 000 exemplářů.

Kromě toho vytváří redakce IG Metall noviny při kampaních „metall aktuell“, noviny „metall textil“ a „metall Holz & Kunststoff“, stejně jako různé speciální publikace, a dále podporuje mládežnický magazín „ran“, který má zvláštní vydání pro IG Metall.

Vzdělávání a školení

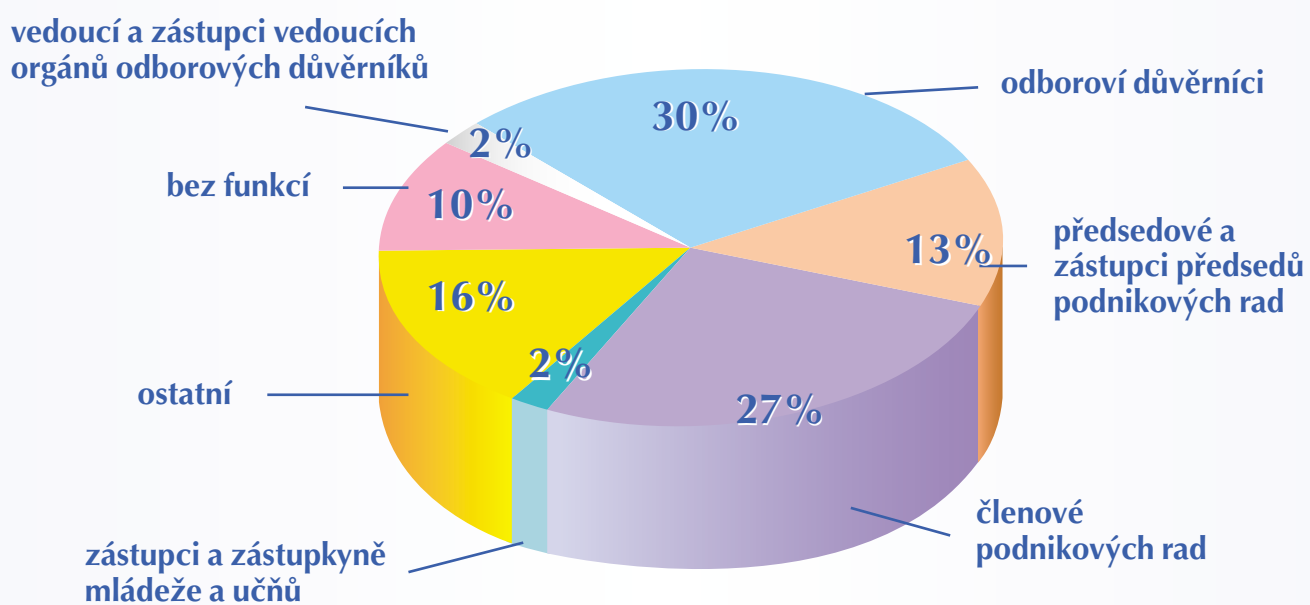
Zájemcům nabízí IG Metall různé možnosti vzdělávání. Odborářská vzdělávací činnost přispívá k tomu, aby se na všech úrovních prosazovaly bezprostřední pracovní a životní podmínky. K prosazování vzdělávací činnosti jsou k dispozici vlastní školy na území Spolkové republiky s interními i externími učiteli.

V úřadovnách se nabízejí regionálně i centrálně organizované semináře, které jsou pro účastníky bezplatné. Jedná se například o následující témata:

- výstavba a úkoly odborů;
- základní semináře pro členy podnikových rad;
- nastavbové semináře, např. k otázkám tvorby mezd a pracovišť a k otázkám pracovního řádu;
- mezinárodní semináře;
- semináře k sociálně metodické kompetenci (sledování procesů, řízení projektů, moderace, vizualizace, trénink řešení konfliktních situací);

Účastnice a účastníci seminářů organizovaných centrálou v letech 1997–1999

vedoucí a zástupci vedoucích
orgánů odborových důvěrníků



Práce s různými skupinami členů

IG Metall, který je organizován podle principu průmyslového svazu, je odborovým svazem odpovědným za všechny zaměstnankyně a zaměstnance, kteří pracují v průmyslu železa a oceli, v kovozpracujícím průmyslu, v textilním a oděvním průmyslu, v odvětví dřevo/plasty a v řemeslech těchto odvětví.

V odborovém svazu IG Metall platí princip „Jeden podnik – jedna odborová organizace“. V jednom podniku automobilového průmyslu jsou např. všichni dělníci, administrativní pracovníci a učňové, ženy i zahraniční pracovníci členy IG Metall.

Aby bylo možné brát v úvahu lépe potřeby jednotlivých skupin zaměstnanců, existují na úrovni úřadoven, krajů a na centrální úrovni různé formy práce, např. výbory a konference, které se zabývají speciálními potřebami příslušných zaměstnanců.

V rámci IG Metall existují dosud skupiny členů pro ženy, THP, mládež, zahraniční pracovníky a řemeslníky.

Stav členstva v dubnu 2000

celkem	2 781 752
dělníci	2 311 975
THP	470 000
muži	2 252 154
ženy	529 598
mladí (do 26 let)	190 332
zahraniční pracovníci	277 754
řemeslníci	150 000
textil-oděvy/text. služby	85 099
dřevo a plasty	86 131



Ženy

Podíl žen na výdělečné činnosti od roku 1970 stále vzrůstá – i přes vysokou nezaměstnanost. Profese se stala pevnou součástí životní perspektivy žen. Leč na jejich tradičním zatížení domácími pracemi a rodinnými povinnostmi se nic nezměnilo.

Proto jsou ženy přes formálně právně stejné postavení znevýhodněny ve všech oblastech světa práce:

- na trhu práce;
- v profesním vzdělávání;
- při vnitropodnikovém kariérním postupu;
- v odměňování.

Vzrůstající podíl žen na výdělečné činnosti vede k vyšší ochotě, odborově se organizovat. Počet členek v posledních letech stále vzrůstal, třebaže počet pracovních míst pro ženy, např. v odvětví kovo, klesal.

Za život, o kterém si budeme sami rozhodovat, za zajímavou práci s výhledem do budoucnosti, za čas a pohodu pro život, za respekt mezi pohlavími, dobrý příjem a šance na rozvoj – za všechno to se my, ženy v IG Metall, stavíme.

Hlavní body ženské odborové politiky a politiky rovnoprávného postavení mužů a žen:

- správné zařazení žen pomocí podnikových akcí;
- přiměřené ohodnocení ženské práce cílenou tarifní politikou;
- zlepšený přístup žen k profesím v řemeslně-technické oblasti;
- podpora žen ve vlastní organizaci v oblasti profesionální i dobrovolné;
- zlepšení propojení mezi zaměstnáním a rodinou pro muže i ženy pomocí požadavků adresovaných zákonodárcům a pomocí tarifně politických a podnikových opatření.

Technicko hospodářští pracovníci

Stejně jako zaměstnankyně a zaměstnanci vykonávající řemeslné činnosti potřebují také tech-

nicko hospodářští pracovníci (THP) ochranu silné odborové organizace, aby jejich pracovní a příjmové podmínky mohly být rozumně a trvale upravovány.

Jejich počet a podíl na celkovém počtu zaměstnaných zřetelně roste v průběhu hospodářských a společenských strukturálních změn. Proto se IG Metall snaží silněji angažovat, aby byl pro zaměstnance ve službách a servisních podnicích atraktivní. To platí jak v klasických průmyslových odvětvích, tak v řemeslné výrobě i rozvíjejících se oblastech informačního a komunikačního odvětví.

V IG Metall je v současnosti organizováno asi 470 000 technicko hospodářských pracovníků. Spektrum jejich využití zahrnuje průmysl, služby a řemesla a týká se jak zaměstnanců v obchodní oblasti, tak mistrů a techniků v průmyslu, vývojových pracovníků softwareových služeb i telefonistů v zákaznických centrech, a to jsme jmenovali jenom některé činnosti. Kromě ochrany, kterou technicko hospodářským pracovníkům poskytují plošné tarifní smlouvy, mohou využívat i aktivit IG Metall zaměřených na různé činnosti a různá odvětví, a dále pak speciálních tarifních nebo podnikových úprav, např. stran tvorby pracovní doby, proti nepřijatelné eskalaci výkonu nebo práci na projektech. Kromě toho se IG Metall angažuje při novém uspořádání profesního vzdělávání a v otázce možností profesního doškolení.

Mládež

Kvalifikované a pro budoucnost potřebné vyučení, které je plnosmyslné a navíc dělá radost, je hlavním požadavkem mladých. A v podnicích by se to mělo realizovat. Je nutné zajistit možnost rozšiřování kvalifikace a zabezpečit zaměstnání po ukončení učební výuky.

Úkolem a cílem práce s mládeží je přesvědčit mladé zaměstnankyně a zaměstnance o potřebě solidárního a organizovaného postupu při zlepšování jejich pracovních a životních podmínek a získat je pro aktivní spolupráci v IG Metall.

V současnosti je v IG Metall téměř 200 000 členů

do 26 let. IG Metall s nimi bojuje za lepší mzdy, platy a finanční příspěvky v době učebního poměru, za další zkracování pracovní doby, za zlepšení kvality profesní výuky, za kvalifikovanější pracovní místa, proti nenávisti k cizincům a rasismu, za porozumění mezi národy, mezinárodní solidaritu a naprosté odzbrojení na celém světě.

V mnoha podnicích existuje volené zastoupení mladých a učňů, kteří společně se členy podnikové rady a odborovými důvěrníky, místně příslušnou úřadovnou a místním výborem mládeže zastupují zájmy mladých.

Zahraniční zaměstnanci

Od té doby, kdy existují ve Spolkové republice zahraniční zaměstnanci, IG Metall se jich ujal a připravil pro ně rovnoprávné členství ve své organizaci.

V současné době je v IG Metall organizováno asi 300 000 zahraničních zaměstnanců. Jsou zapojeni na všech úrovních odborové organizace a kromě toho mají jako ostatní skupiny zaměstnanců výbory na místní, krajské a centrální úrovni.

IG Metall bojuje v jejich zájmu nejen za stejné cíle jako u německých zaměstnanců, ale zasazuje se i za řešení problémů, které vznikají kvůli právnímu statusu, ve společensko politických a podnikových právech v cizí zemi, u některých pak dokonce v jiném kulturním prostředí.

Řemesla

Řemeslná výroba je samostatným hospodářským odvětvím, kde pracují tovaryši, vyučení dělníci, nevyučení dělníci, technicko hospodářští pracovníci, učňové, muži a ženy společně s různými jinými národnostmi. IG Metall je odborovou organizací, která zastřešuje 94 řemesel.

Organizování řemeslníků naráží na mimořádné těžkosti kvůli rozmanitosti tohoto odvětví, kvůli převážně malopodnikové struktuře řemeslné výroby a kvůli konzervativnímu smýšlení mistrů a podnikatelů v řemeslné výrobě. V současnosti má IG Metall přibližně 150 000 členů z oblasti řemesel.

IG Metall uzavírá tarifní smlouvy s řemeslnými cechy a odbornými svazy. Momentálně existuje více než 800 platných tarifních smluv. Je však na nejvyšší obtížné prosazovat práva a nároky zaměstnanců na základě těchto tarifních smluv, protože zakládání podnikových rad v řemeslech je ještě výjimkou a nezřídka naráží na odpor zaměstnavatelů.

Práce v různých odvětvích

Integrací Odborového svazu textil-oděvy 1. dubna 1998 a integrací Odborového svazu dřevo-plasty 1. ledna 2000 je IG Metall zodpovědný také za hospodářské oblasti textil-oděvy a textilní služby s hlavním zaměřením na čistírny a za hospodářskou oblast dřevo-plasty a dřevozpracující řemesla.

Aby bylo možno vyhovět speciálním potřebám členů těchto odvětví, byly v úřadovnách založeny odvětvové výbory, které existují i na úrovni krajů a úrovni celostátní. Tyto výbory radí příslušným grémiím při rozhodování o otázkách specifických pro daná odvětví a vedle tarifních komisí jsou důležitým nástrojem při prosazování našich tarifně politických požadavků. Předsednictvo IG Metall podporuje odvětvové výbory prostřednictvím odborných zasedání, odvětvovými zprávami a prací s veřejností.

Textil-oděvy, textilní služby

Odvětví textilu a konfekce patří ve Spolkové republice Německo již mnoho let k obětem globalizace. Převádění pracovních míst do zemí s nízkými příjmy je na pořadu dne již od počátku 70. let. Z 800 000 pracovních míst v roce 1970 jich dnes zůstává necelých 190 000 v přibližně 1800 podnicích.

IG Metall uzavírá pro svých přibližně 85 000 členů zaměstnaných v podnicích těchto odvětví (51% žen) se zaměstnavatelskými svazy a jednotlivými podniky tarifní smlouvy. Dodržování téměř 600 tarifních smluv kontrolují v těchto malých a středních podnikatelských strukturách podnikové rady. V textilním průmyslu jsou podnikové rady zvoleny téměř ve všech podnicích, v konfekčním sektoru pak v převážné části podniků. Průměrná velikost podniků je 105 zaměstnanců.

Dřevo a plasty

V přibližně 47 000 podniků pracuje 750 000 zaměstnanců. Z toho je asi 317 000 kolegyně a kolegů zaměstnáno v přibližně 40 000 truhlárnách. V průmyslu umělých hmot je zaměstnáno asi 75 000 zaměstnanců v 540 podnicích. V současné době je v odvětví dřevo-plasty v platnosti více než 600 tarifních smluv (z toho je mnoho firemních tarifních smluv a uznávacích tarifních smluv).

Na 1. odvětvové celostátní konferenci byla dohodnuta následující nejdůležitější témata:

- tarifní politika;
- BOZP;
- organizace práce a technika;
- hospodářská situace – vytvoření perspektiv zaměstnanosti.

V odvětvových výborech je možné se zaměřit „na celek“, který se právě v malých a středních podnicích lehce ztrácí ze zřetele. Lze rozvíjet solidární řešení blízka praxi. Není nutné zůstávat bez alternativy vůči názorům orientovaným jen na jednotlivé podniky nebo názorům lokálně egoistickým s jejich fatálními sociálními a ekologickými důsledky. Rozvíjení takového odvětvového know-how a jeho využívání v denní praxi napomáhá získávat členy a dovést se prosadit.

Práce s různými skupinami členů

Ne všichni členové IG Metall jsou výdělečně činní. Stále větší počet členů je nezaměstnaných, v předčasném důchodu nebo v důchodu. Jiní členové jsou sice výdělečně činní, ale těžko dosažitelní kvůli práci IG Metall orientované na podniky; jedná se např. o zaměstnance malých a středních podniků, kde není žádný orgán zastupující zájmy zaměstnanců, dále o zaměst-

nance pracující prostřednictvím telekomunikací, o zaměstnance zprostředkované agenturami nebo tzv. zdánlivě samostatně výdělečně činné osoby. Pro tyto členy IG Metall rozvíjí a podporuje např. mimopodnikové formy práce, které se orientují na určitá témata nebo zájmy, nebo na pracovní kroužky, třeba pro seniory či výdělečně činné.

Mnohostranné cíle tarifní politiky

Tarifní politika je jedním z nejdůležitějších úkolů odborů. Její pomocí se má pro zaměstnankyně a zaměstnance prosadit pokud možno spravedlivý podíl na sociálním produktu.

Tarifní politika je ovšem víc než nástroj na zvyšování materiálního životního standardu. Má přispívat také k zlepšení sociálního postavení zaměstnanců a k zabezpečení jejich zdraví. Humanizace práce je proto pro IG Metall již dlouho jedním z tarifně politických cílů. Tarifní smlouvy by kromě toho měly zajistit, aby byli zaměstnanci chráněni před zvlášť zaměstnavatelů a negativními vlivy technických změn.

IG Metall rozlišuje přibližně čtyři různé kategorie tarifních smluv:

- **Tarifní smlouvy týkající se mezd, platů a učňovských příspěvků.** Upravují růst odměn za práci a mají vyrovnávat růst životních nákladů a zajišťovat podíl zaměstnanců na zlepšení produktivity hospodářství. Platnost zvýšení odměn je zpravidla dvanáct měsíců.
- **Plošné tarifní smlouvy.** Tyto smlouvy upravují věcné poměry, jako délku týdenní pracovní doby, délku dovolené, výpověď pracovního poměru, příplatky za přesčasy a noční služby, apod. Jejich platnost je většinou několikaletá.
- **Mzdové a platové rámcové tarifní smlouvy.** Popisují např. činnosti, na jejichž základě se provádí zařazení dělníků a technicko hospodářských pracovníků do skupin, dále zásady odměňování jako úkolová práce, prémie a výkonnostní příplatky. Platnost je taktéž několikaletá.
- **Mzdové a platové rámcové tarifní smlouvy.** Popisují např. činnosti, na jejichž základě

se provádí zařazení dělníků a technicko hospodářských pracovníků do skupin, dále zásady odměňování jako úkolová práce, prémie a výkonnostní příplatky. Platnost je taktéž několikaletá.

- **Tarifní smlouvy o dalších úpravách.** Obsahují např. ustanovení týkající se vánočních příplatků, příspěvků na vytváření majetku a zaměstnávání starších pracovníků na zkrácenou pracovní dobu; upravují však také zacházení s tarifně smluvními partnery v rámci smířčí dohody.

Oblasti platnosti

Tarifní smlouvy se uzavírají pro rozličné oblasti platnosti:

Prostorové: např. pro Spolkovou republiku Německo, pro jednu tarifní oblast (viz mapa tarifních oblastí) nebo pro jednu firmu.

Odborné: např. pro kovoprůmysl a elektroprůmysl, pro metalurgické podniky železa a oceli, pro textilní nebo konfekční průmysl, dřevozpracující průmysl i pro příslušná odvětví řemeslné výroby.

Osobní: pro dělníky a dělnice, technicko hospodářské pracovníky a/nebo pro učně.

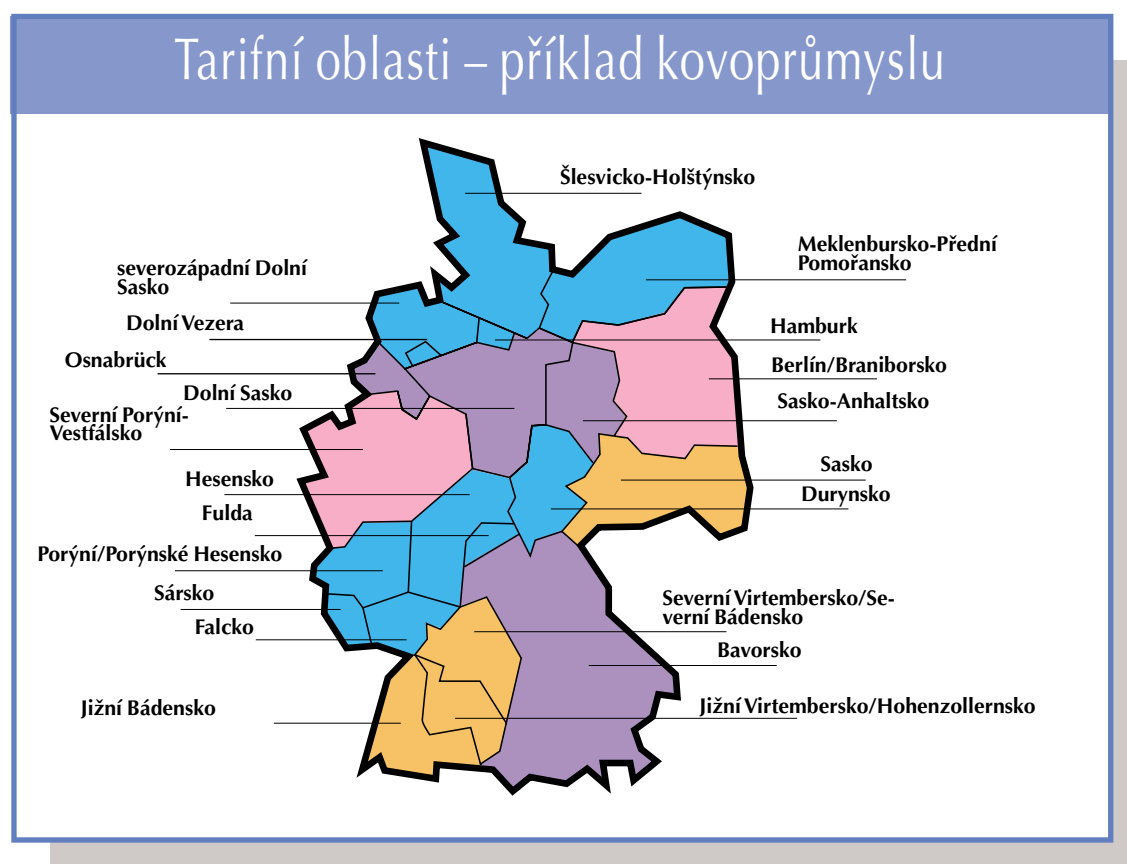
Celkový počet platných „plošných tarifních smluv“, tedy tarifních smluv uzavřených pro určitou tarifní oblast, je více než 2 500. Firemní tarifní smlouvy se uzavírají tehdy, když zaměstnavatel nepatří do žádného zaměstnavatelského svazu. Zde se projevuje růstová tendence. Tak existuje ve Spolkové republice jen v oblasti kovo přibližně 1 100 tarifních smluv pro různé podniky. Nejznámějším příkladem pro podobné podnikové tarifní smlouvy je Volkswagen AG.

Prohloubení evropské koordinace

V rámci evropských odborových svazů, zvláště Evropského svazu kováckých odborů, byly v posledních letech již vytvořeny komunikační cesty a grémia, která umožňují účinnou tarifně politickou koordinaci v rámci národních odborových svazů. Tyto struktury se musí ještě prohloubit a zefektivnit. Regionální tarifně politické sousedské sítě, např. účast pozorovatelů na zasedáních tarifních komisí nebo při tarifním

vyjednávání, mají v regionech velkou odezvu, setkávají se s živým zájmem a budou se nadále rozvíjet.

Je třeba ještě intenzivněji diskutovat a odsouhlasovat společné, v budoucnosti prosaditelné cíle tarifní politiky, např. v oblasti nových forem odměňování či kvalifikace.

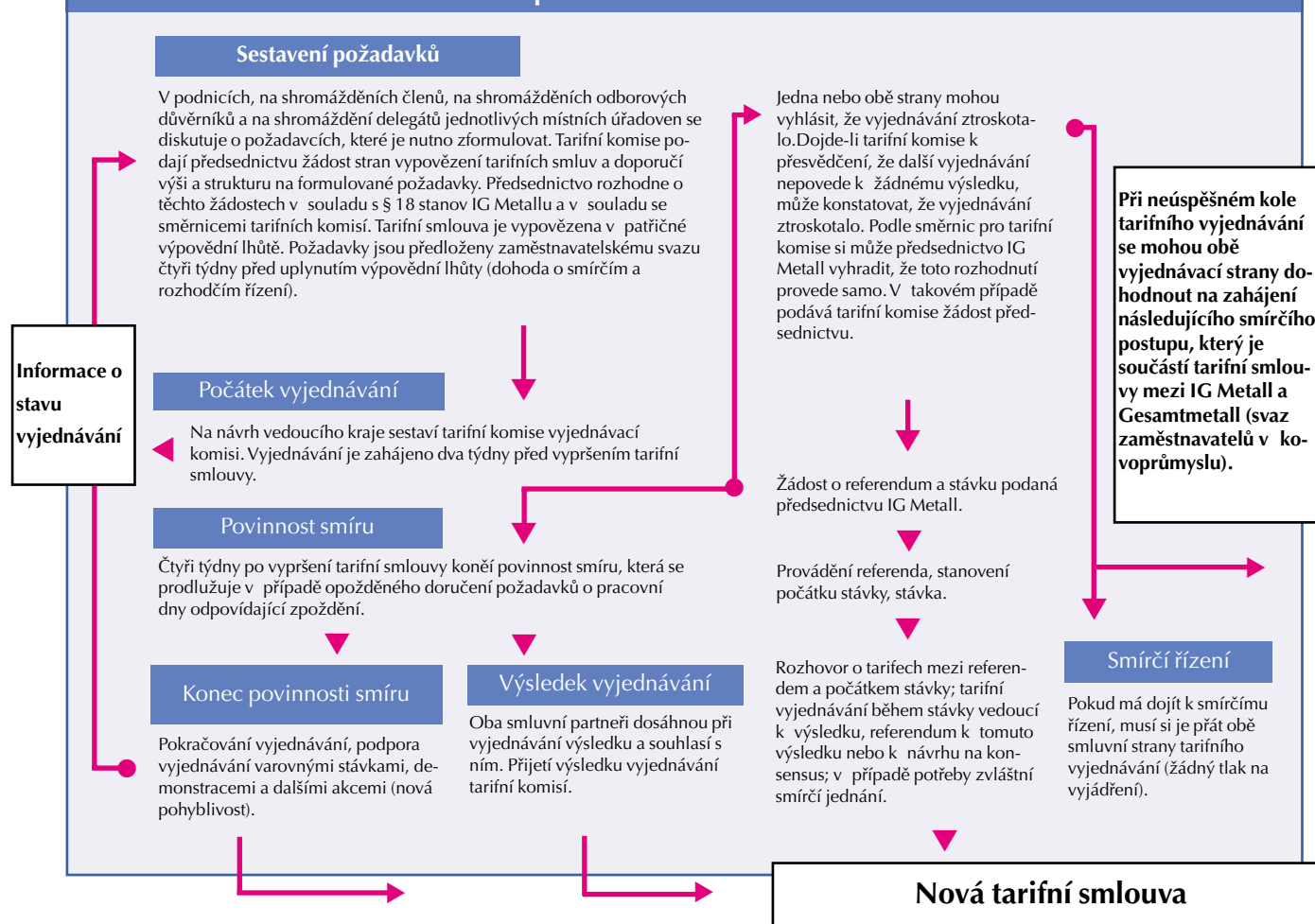


Struktura tarifního vyjednávání

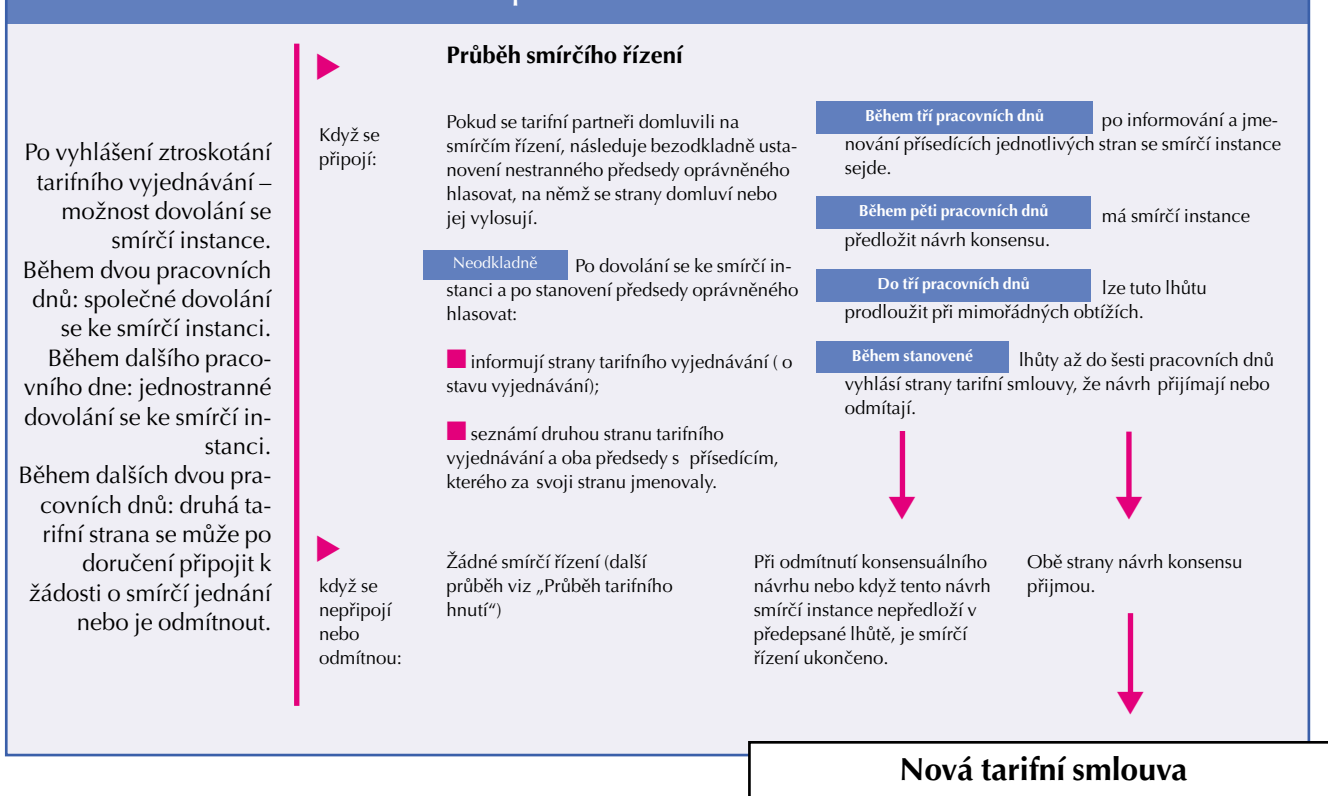
Stranami tarifního vyjednávání jsou příslušný odborový svaz (IG Metall) a asociace zaměstnavatelů nebo jednotliví zaměstnavatelé. Vedení tarifního vyjednávání se odehrává na úrovni regionálního tarifního vyjednávání a je v rukách

krajského vedoucího představitele. Nositelem tarifního vyjednávání na straně IG Metall jsou tarifní komise, jejichž členové jsou voleni na místní úrovni. Zastupují nejdůležitější podniky s největším počtem členů.

Příklad průběhu tarifního hnutí



Příklad průběhu smířčího řízení



Stávka jako prostředek tarifní politiky

Požadavky zaměstnanců nelze vždy jednoduše prosadit. Když není možné dosáhnout shody vyjednáváním, musí nastoupit stávka.

Právo na stávku zaručuje odborům ve Spolkové republice ústava. Pokusy, odepřít odborům toto právo, jsou tudíž protiprávní. Další podrobnosti práva na stávku zákony neupravují. Pracovní soudy jsou toho názoru, že nositeli stávky mohou být výlučně odbory. Stávku lze také vést pouze jako protiváhu tarifní smlouvy, o které se tarifní vyjednávání vede.

Podle stanov IG Metall přináleží rozhodnutí o stávce předsednictvu. To může rozhodnout pozitivně o jejím konání jen tehdy, když se pro konání stávky vyjádří v příslušné tarifní oblasti alespoň 75% členů IG Metall v předchozím tajném referendu. Tyto předpoklady vedly a vedou k tomu, že se stávka koná skutečně jen v mimořádných situacích. Stávka nemusí být konečně pro odbory vykalkulovatelná, protože IG Metall ve stávkující tarifní oblasti platí podporu ve stávce svým členům, kteří byli ke stávce vyzváni nebo kteří jsou předmětem výluky ze strany zaměstnavatele. Uvedeme příklad z roku 1984 ze stávky, která se odehrála v kovoprůmyslu v Severním Virembersku/Severním Bádensku a Hesensku. Dohody o zkrácení týdenní pracovní doby ze 40 na 38,5 hodiny bylo možno dosáhnout až po sedmi týdnech.

Tarifní úspěchy

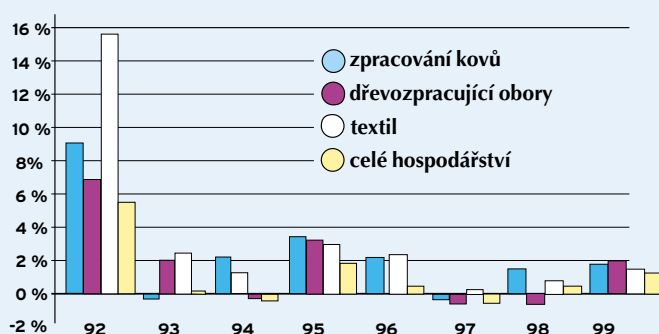
Tarifní politika IG Metall vykazuje kromě podílu zaměstnanců na hospodářském vývoji prostřednictvím pravidelného zvyšování mezd, platů a příspěvků učňům i celou řadu jiných úspěchů. Kromě jiného zde musíme upozornit na následující body:

- snížení týdenní pracovní doby ze 48 hodin na počátku 50. let na 35 hodin počínaje rokem 1995;

- stanovení roční dovolené na 30 pracovních dnů;
- vyplácení finančních příspěvků na dovolenou a vánoce;
- zajištění výdělku a ochrany před propouštěním pro starší zaměstnance a
- tarifní smlouvy o zkrácené pracovní době ve stáří a o zabezpečení zaměstnání.

Zvláštní výzvou pro odborovou tarifní politiku bylo obnovené sjednocení Německa. V oblasti příjmové bylo nutné provést vyrovnání téměř o 70%. Vyrovnání se provádělo odstupňovaným přizpůsobováním tarifních mezd, platů a příspěvků pro učně. V rámci komplikovaných jednání byl náš systém tarifních smluv orientovaný na tržní hospodářství přenesen na nové spolkové země a materiální úpravy se postupně přizpůsobovaly.

Vývoj hrubých mezd a platů (reálných)



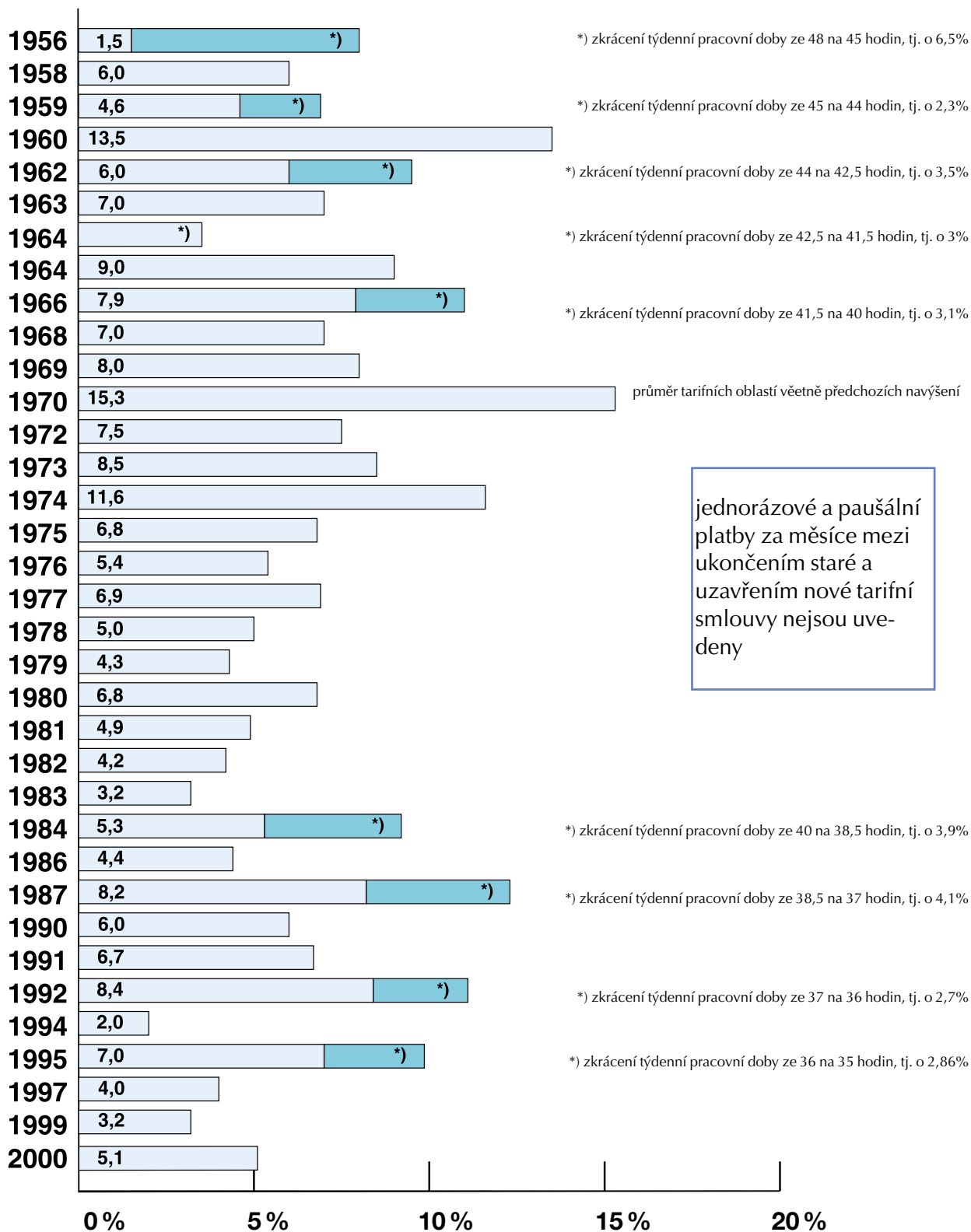
Zvyšování tarifních mezd a platů od roku 1956 (na příkladu kovoprůmyslu)



zvyšování mezd a platů



zkracování pracovní doby



jednorázové a paušální platby za měsíce mezi ukončením staré a uzavřením nové tarifní smlouvy nejsou uvedeny

Zájmy zaměstnanců v závodech a podnicích

Odborová politika na závodech – odboroví důvěrníci

Odborová politika na závodech je základem IG Metall. Nositeli této politiky jsou odboroví důvěrníci. Jejich práce vychází ze směrnic IG Metall pro důvěrníky.

Zastupují zájmy členů IG Metall v závodě a jsou jejich mluvčími. Členové IG Metall volí své důvěrníky na čtyři roky. Jeden důvěrník (důvěrnice) je zodpovědný za 5 až 20 zaměstnanců.

Členové IG Metall v podnikové radě, v zastoupení mládeže, učňů a postižených jsou současně odborovými důvěrníky. Všichni důvěrníci dohromady tvoří odborový orgán důvěrníků v podniku a ze svého středu volí vedení tohoto orgánu.

Směrnice IG Metall pro práci odborových důvěrníků stanoví následující úkoly:

- zastupování zájmů odborářů v odborových grémiích, např. shromáždění delegátů a místním předsednictvu;
- informace o závěrech a postojích IG Metall, vytváření názorů a podnětů jak v podniku, tak v odborovém svazu;
- podpora tarifního hnutí;
- získávání nových členů a péče o členy;
- odboroví důvěrníci radí podnikové radě a podporují ji, stejně jako zastoupení mládeže, učňů a postižených;
- sestavují kandidátky IG Metall pro volby do podnikové rady, do zastoupení mladých, do zastoupení učňů, a kandidátku na zástupce za postižené;
- prostřednictvím svých výborů v místě, v kraji i při předsednictvu ovlivňují rozhodujícím způsobem politiku IG Metall.

Témata týkající se odborové politiky v podnicích vskutku nechybějí:

- zajištění zaměstnanosti a její rozvoj;
- otázky pracovní doby a odměňování;
- dodržování a prosazování tarifních smluv;
- ochrana zdraví na pracovišti;
- vytváření nových technických a výrobních koncepcí;
- zlepšování kvalifikace a organizace práce;
- iniciativy za nové výrobky;
- regionální odpovědnost závodů a podniků.

Zákonný orgán zastupující zaměstnance – podniková rada

zaměstnanci	členové podnikové rady
de 5 à 20	1
de 21 à 50	3
de 51 à 150	5
de 151 à 300	7
de 301 à 600	9
de 601 à 1000	11
de 1001 à 2000	15
de 2001 à 3000	19
de 3001 à 4000	23
de 4001 à 5000	27
de 5001 à 7000	29
de 7001 à 9000	31

V podnicích s více než 9000 zaměstnanci se počet členů podnikové rady zvyšuje o dva členy s každými dalšími započatými 3000 zaměstnanců. Dělníci a technicko hospodářští pracovníci jsou v podnikové radě zastoupeni podle svého podílu na osazenstvu podniku.

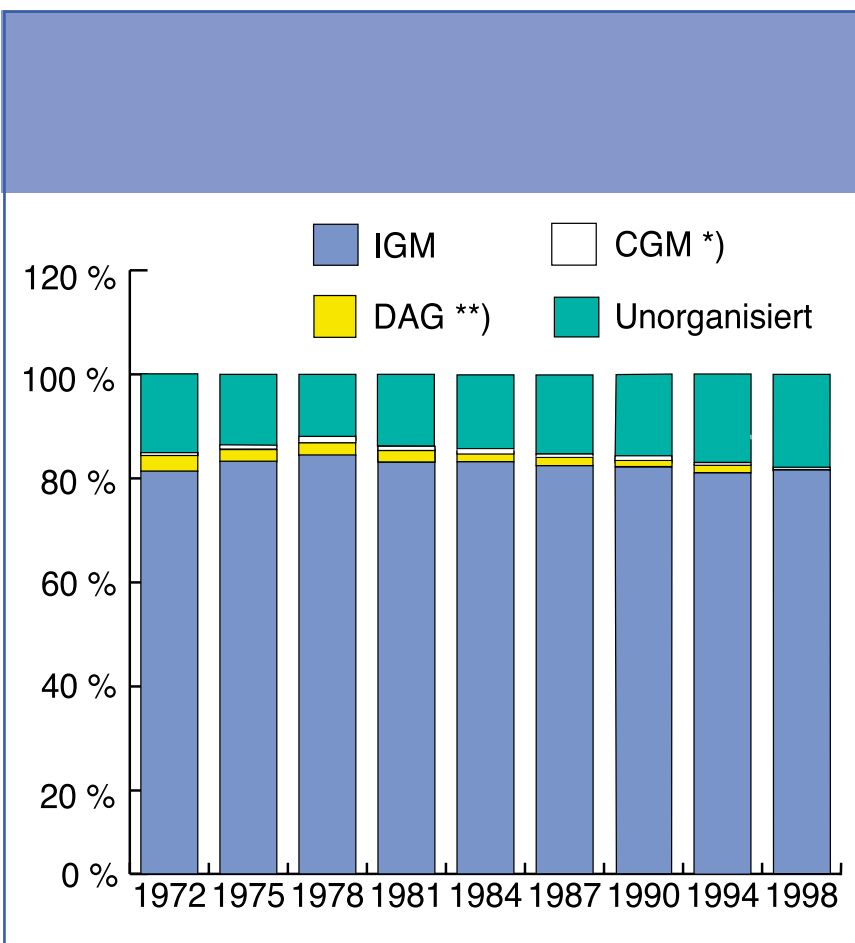
Podniková rada je orgánem zastupujícím ze zákona zaměstnankyně a zaměstnance určitého podniku. Organizace, práva a povinnosti vycházejí ze Zákona o podnikovém řádu. Každý člen podnikové rady organizovaný v IG Metall je současně odborovým důvěrníkem IG Metall. Podniková rada není žádnou podnikovou odborovou organizací, ale zastupuje všechny zaměstnankyně a zaměstnance v podniku nezávisle na tom, zda jsou či nejsou členy IG Metall.

Podnikovou radu volí všichni zaměstnanci podniku na dobu čtyř let. Podle velikosti podnikové

rady (viz tabulka) je určitý počet jejích členů úplně uvolněn z práce. Všichni členové podnikové rady jsou chráněni před výpovědí, což platí ještě rok po odchodu z podnikové rady (kvůli neúspěchu při dalších volbách nebo z vlastní vůle). Všichni zaměstnanci navržení na kandidátkách pro volby do podnikové rady požívají ochranu proti výpovědi od okamžiku předložení volebního návrhu. Pokud nejsou do podnikové rady zvoleni, platí ochrana proti výpovědi ještě šest měsíců po vyhlášení volebních výsledků.

Pracovní poměr člena podnikové rady lze ukončit jen tehdy, když s tím v případě existence mimořádných důvodů souhlasí podniková rada, popř. pracovní soud.

Náklady na volby i činnost podnikové rady nese zaměstnavatel, včetně potřebných školení členů podnikové rady. Zasedání se konají v pracovní době. Zástupci zaměstnavatele se jich v normálním případě neúčastní.



*) Syndicat chrétien de la métallurgie

**) Syndicat des employés et cadres

Práva a povinnosti podnikové rady

V rámci svých všeobecných úkolů má podniková rada dohlížet na dodržování zákonů, nařízení, předpisů BOZP, tarifních smluv a podnikových dohod a být současně instancí, u které si mohou zaměstnanci stěžovat.

Zákon o podnikovém řádu obsahuje kromě toho řadu různých předpisů, které otevírají podnikové radě možnosti ovlivňovat rozhodování zaměstnavatele. Tyto možnosti sahají od práva na informace až k právu na skutečné spolurozhodování:

Práva na informace a konzultace:

- Při hospodářských rozhodnutích, která mají často negativní vliv na zájmy zaměstnanců, má podniková rada právo výlučně na informace, třebaže zevrubné; toto právo je spojeno s možností, prohodit se zaměstnavatelem dopad plánovaných záměrů na zaměstnance. Účinné spolurozhodování však podniková rada v hospodářských záležitostech nemá.
- Také možnosti, aby podniková rada ovlivňovala zavádění nových technologií, jsou absolutně nedostatečně upraveny.
- U personálních opatření týkajících se jednotlivce (zaměstnání, převedení, apod.) lze za určitých okolností podat odvolání.

Práva na součinnost:

Silnější práva na součinnost má podniková rada bezesporu v tak zvané sociálních záležitostech, u kterých se ve sporných případech dá použít rozhodnutí pracovního soudu, popř. smírčí instance. Jde například o následující záležitosti:

- začátek / konec denní pracovní doby;
- otázky podnikové tvorby mezd, stanovení / využívání / změny nových metod odměňování, stanovení sazeb pro úkolovou práci a prémie;
- forma a správa podnikových sociálních zařízení, apod.

Německé odborové svazy požadují zlepšení práva na iniciativu a spolurozhodování podnikových rad. Zákonodárce zahájil práci na novele Zákona o podnikovém řádu. Nový zákon by měl být hotov před příštími volbami do podnikových rad v roce 2002.

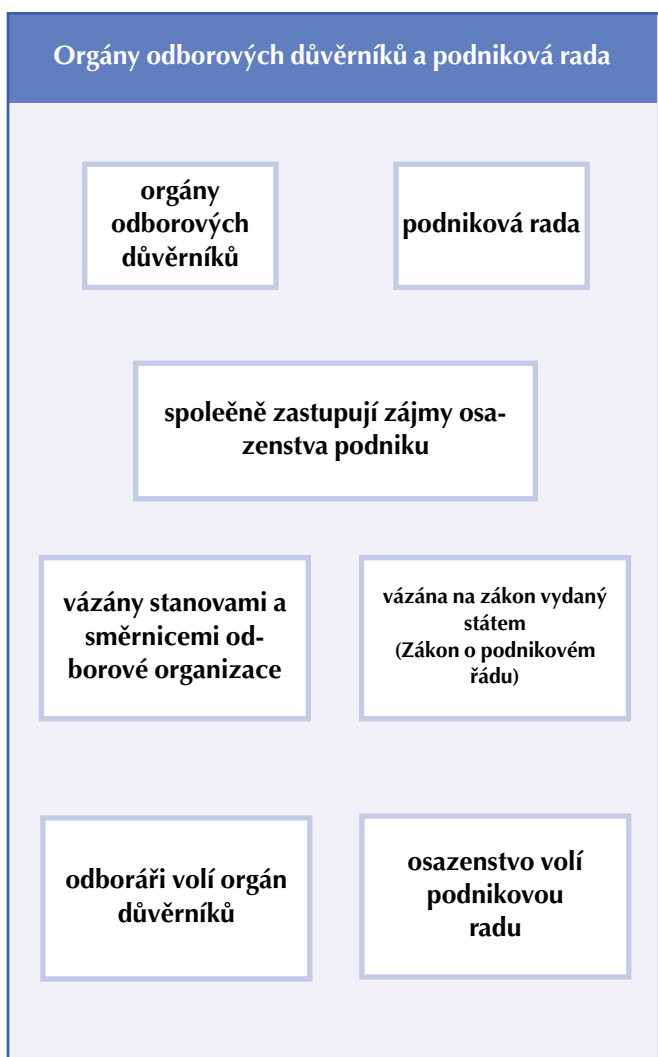
Povinnosti podnikové rady:

Podniková rada nesmí:

- činit žádná opatření, která by narušovala podnikový smír;
- vyzývat ústy svých členů k odborovým bojovým opatřením;
- provádět v podniku žádnou činnost související s politickými stranami.

Pověřený pracovník odborové organizace má po informování zaměstnavatele právo vstupu do závodu. Na základě rozhodnutí podnikové rady se zúčastňuje jejích zasedání.

Ve větších podnicích s několika závody se vytvářejí celopodnikové a koncernové podnikové rady, do nichž zástupci jednotlivých podnikových rad vysílají své zástupce.



Zastoupení zaměstnanců na evropské úrovni: Evropská podniková rada

Po dlouholetém boji se odborům v Evropě podařilo, prosadit právní nárok na nadnárodní zastupování zájmů zaměstnanců v nadnárodních koncernech. Tímto novým orgánem je Evropská podniková rada (EPR). Směrnice o EPR 94/45 obsahuje nárok:

- na každoroční interní setkání zástupců zaměstnanců ze zemí EU a Evropského hospodářského prostoru na náklady jejich koncernu;
- na minimálně jednou ročně probíhající informace a konzultace v rámci těchto setkání, která se budou zabývat nadnárodními postupy např. investicemi nebo převodem výroby plánovaným ústředím podniku;

- na mimořádné zasedání kvůli neobvyklým okolnostem (zavírání podniku, masové propouštění), při němž může Evropská podniková rada využít svého práva na vyjádření svého názoru.

Zasedání EPR se tlumočí simultánně. EPR má právo přizvat znalce.

Do počátku roku 2000 došlo k podepsání dohod o vytvoření Evropské podnikové rady asi v 600 podnicích. Prostřednictvím Evropské podnikové rady se mělo podařit zintenzívnit evropskou odborovou činnost, a postupně nastolit výměnu informací s mimoevropskými zástupci zaměstnanců příslušných nadnárodních podniků.

Zastoupení zaměstnanců na globální úrovni: Světová podniková rada

Třebaže chybí právní základy pro celosvětové zastupování zájmů zaměstnanců v nadnárodních společnostech, bylo možné např. u VW vytvořit grémium, které sjednocuje zástupce zaměstnanců z téměř všech výrobních lokalit. Také u firmy DaimlerChrysler zahájil svou činnost mezinárodní kruh práce. V tomto smyslu vyvíjí aktivity i Mezinárodní svaz kováckých odborů, když zve zástupce zaměstnanců z co nejvíce výrobních míst nadnárodního koncernu na konference, jejichž cílem je mimo jiné, dospět k důvěrným dohodám s vedením podniku o mezinárodním orgánu zastupování zaměstnanců.

Odborové zastupování zájmů zaměstnanců v podniku: spolurozhodování zaměstnanců a jejich odborů

Za určitých okolností předpokládá německé podnikové právo vedle valné hromady společníků jako schůzky majitelů kapitálu a představenstva jako řídicího orgánu (management) podniku také dozorčí radu jako orgán kontrolující vedení podniku. V těchto dozorčích radách jsou zaměstnanci různě zastoupeni a v závislosti na tom mají různé možnosti, jak zájmy zaměstnanců prosazovat. Existují tři modely zastupování zaměstnanců:

- Dozorčí rada podle montánního modelu, kde jsou paritně zastoupeni majitelé, akcionáři a zástupci zaměstnanců. Aby bylo možné vyřešit patové situace, patří do ní taktéž „neutrální člověk“, na němž se musí obě strany dohodnout.
- Dozorčí rada podle modelu o spolurozhodování z roku 1976, jehož paritní složení je jen zdánlivé, protože na straně zaměstnanců se započítává jeden vedoucí úředník, který zpravidla hlasuje se stranou kapitálu. Pokud by přesto mělo dojít k patové situaci, rozhodne zdvojené hlasovací právo předsedy dozorčí rady (který vždy pochází ze strany podílníků).
- Dozorčí rada podle Zákona o podnikovém řádu z roku 1952, podle kterého mají zástupci zaměstnanců jen třetinové zastoupení a jejich zájmy se fakticky prosadit nedají.

K zásadním úkolům dozorčí rady je ustanovení a kontrola představenstva (managementu). Podle jednacího řádu rozhoduje dozorčí rada také

o zásadních záležitostech podnikové politiky a o investicích od určité hodnoty, jakož i o investičním plánu.

Musíme ještě poukázat na důležité pravidlo u montánního modelu. Tam se nesmí ustanovit ředitel pro pracovní záležitosti členem představenstva proti většině zástupců strany zaměstnanců. To v případě Zákona o právu na spolurozhodování z roku 1976 není.

Odborářské hodnocení spolurozhodování

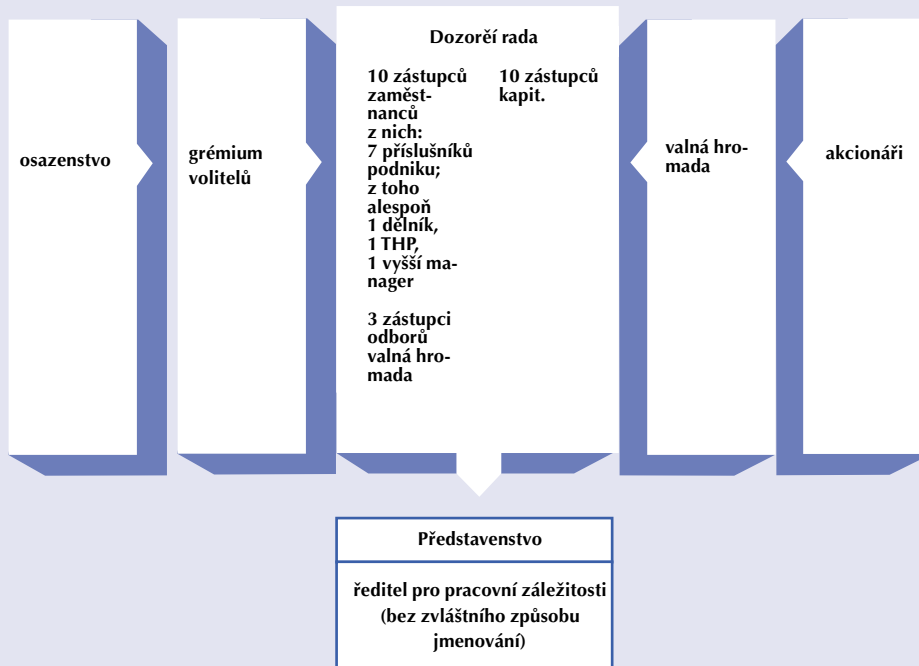
Požadavky na demokratizaci hospodářství budou i nadále patřit k nejdůležitějším bodům katalogu požadavků odborových organizací. Systém odborových důvěrníků, zákonem zabezpečených podnikových rad i zastupování zaměstnanců v dozorčích radách podniků sice zastoupení zájmů zaměstnanců zlepšil, leč neumožňuje spolurozhodování v ekonomice a rovnost šancí při prosazování zájmů zaměstnanců. Takovým představám je ještě velmi vzdálen především model spolurozhodování z roku 1976 a model podle Zákona o podnikovém řádu z roku 1952.

Také v mezinárodním rámci bude v budoucnosti záležet na tom, aby se pozice odborů a zastoupení zaměstnanců v nadnárodních společnostech zlepšila a pokud možno právně zajistila.

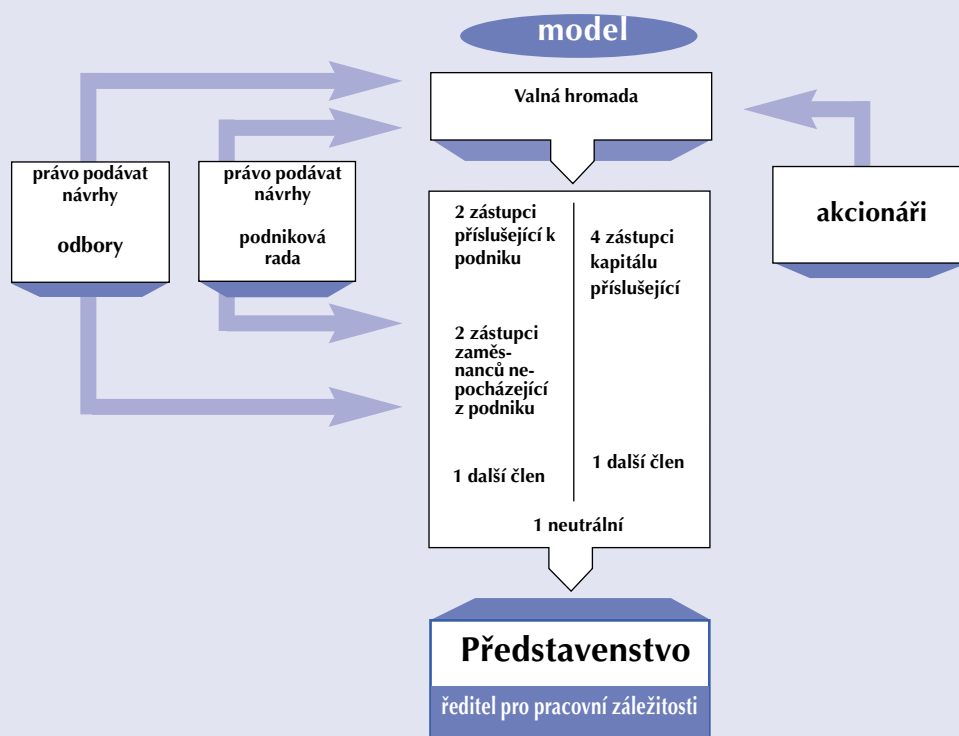
Viz grafická znázornění na str. 28 a 29.

Spolurozhodování podle Zákona o spolurozhodování z roku 1976

základní model
podnik s více než 2000 zaměstnanci



Montánní spolurozhodování



Porovnání modelů spolurozhodování

	montánní model	spolurozhodování 1976	dle Zákona o podn. řádu 1952
průmyslová oblast	hornictví, železářství a ocelářství	ostatní hospodářství	
předpoklad	určitá právní forma víc než 1000 zaměstnanců	určitá právní forma víc než 2000 zaměstnanců	určitá právní forma víc než 2000 zaměstnanců
počet křesel v dozorčí radě	10 +1N 14 +1N 20 +1N	12 16 20	3 6 9
z toho zástupců zaměstnanců	5 7 10	5 7 9 +1 +1 + 1 manager	1 2 3
z toho zástupců odborů	2 3 4	2 2 3	z toho alespoň 2 z podniku
Kdo volí: - zástupce zaměstnanců	valná hromada potvrzuje návrh podnikové rady a odborů	osazenstvo (přímo nebo prostřednictvím volitelů)	osazenstvo
- zástupce kapitálu	valná hromada	valná hromada	valná hromada
Kdo je předsedou dozorčí rady?	různě	vždy zástupce kapitálu s dvojitým hlasem v patových situacích	vždy zástupce vlastníků kapitálu

???

Mezinárodní odborová práce – nadnárodní společnosti

Němečtí kováři byli již od prvopočátku při zakládání mezinárodní organizace kovodělníků na konci 19. století, tehdy ještě jako členové organizace předcházející IG Metall, totiž Německého svazu kováků (DMV).

Až do dnešního dne se mezinárodní aktivity rozvíjely krok za krokem. Jsou stále důležitější, protože je stále silnější i industrializace, mezinárodní organizace zaměstnavatelů i nadnárodní společnosti.

Základními cíli IG Metall na mezinárodní úrovni jsou následující aktivity:

- podpora porozumění mezi zaměstnankyněmi a zaměstnanci všech národů, odstraňování předsudků a nepřátelských představ;
- vytvoření základů odborově politických cílů;
- podpora a posilování svobodných odborů při vytváření nezávislých a autonomních odborových struktur všude na světě;

- spolupráce se všemi reprezentativními odborovými organizacemi, které se hlásí ke svobodným, demokratickým principům;
- vytvoření mezinárodní mocenské protiváhy k nadnárodním společnostem;
- uplatňování odborářských požadavků a představ vůči mezinárodním vládním a mezistátním institucím jako je Světová obchodní organizace (WTO), Mezinárodní organizace práce (IAO), Světová banka a Měnový fond.

Realizace těchto cílů probíhá prostřednictvím různých mezinárodních uskupení, nebo také přímo a bilaterálně s jinými odborovými svazy.

Jako člen Německého svazu odborů, zastřešující organizace německých odborů, se angažuje v Evropské konfederaci práce (EGB) a Mezinárodní konfederaci svobodných odborů (IBFG).

Spolupráce v evropských a světových odborových organizacích

Po integraci Odborového svazu textil – oděvy 1.4.1998 a Odborového svazu dřevo-plasty 1.1.2000 je IG Metall přímým členem 6 mezinárodních, respektive evropských odborových organizací (stav: jaro 2000):

Organizace	členské svazy	země	členové
MFK (IMF), Ženeva	186	95	22 milionů
EFK (EMF), Brusel	58	25	6 milionů
Mezinárodní sdružení textil, oděvy, kůže (ITBLAV), Brusel	250	130	10 milionů
Evropský odborový svaz textil, oděvy a kůže (EGV-TBL), Brusel	53	30	1,5 milionu
Evropská federace stavebních a dřevozpracujících dělníků (IBBH), Ženeva	281	124	11 milionů
Evropská federace stavebních a dřevozpracujících dělníků (EFBH), Brusel	51	18	2,3 milionů

Tyto profesní sekretariáty jsou odvětvově orientovaná seskupení jednotlivých odborových svazů, jejichž zastřešující organizace přísluší k MKSO. Hlavní myšlenky politiky všech mezinárodních a evropských profesních sekretariátů jsou při tom společné. Zvláštní důraz je pak podmíněn odvětvově specifickými zájmy.

Profesní sekretariáty se snaží zlepšit na celém světě pracovní, mzdové a sociální podmínky zaměstnanců svých odvětví v rámci hospodářské, sociální a politické spravedlnosti. Aby se přiblížily k těmto svým cílům, vystupují také vůči mezinárodním organizacím, jako je např. OSN, OECD, MOP, apod., popř. vůči institucím Evropské unie (Komise, Parlament, Rada ministrů). Zvláštním úkolem mezinárodních profesních sekretariátů je podpora odborů v zemích třetího světa.

Poněvadž se Evropská unie stává skutečností ve stále více oblastech, musí i evropské odbory zintenzívnit svou spolupráci. Nejdůležitějším cílem profesních sekretariátů proto je tuto

kooperaci posilnit, aby se tak dospělo k formulování společných odborářských požadavků například v tarifní politice.

Ve svém posledním akčním programu si EFK ustavila následující čtyři nosné body:

- průmyslová politika za podmínek průmyslových změn a restrukturalizace;
- koordinace tarifních politik členských svazů;
- zlepšení práv na informaci, konzultaci a spoluúčasť zaměstnanců v nadnárodních společnostech;
- vytváření a prohlubování odvětvového sociálního dialogu.

Při provádění svých úkolů využívají profesní sekretariáty řady pracovních skupin, které jsou na jedné straně zaměřeny na jednotlivá odvětví a věcná témata a na druhé straně na jednotlivé společnosti.

Nadnárodní společnosti – mezinárodní výzva pro odbory

Společnosti z průmyslových zemí a také již z tzv. zemí prahových se ve svých aktivitách stále více rozvíjejí mimo prostor národních hranic a operují v celosvětovém měřítku. To musí mít důsledky na jejich podnikovou strategii. Na pořadu dne jsou celosvětové fúze.

Politické, právní a odborářské struktury s tímto vývojem neudržely krok. Aktivity nadnárodních společností mohou pro tyto struktury dokonce znamenat ohrožení:

- státy, zvláště rozvojové země, bude možno vydírat (tlak na poskytování daňových úlev, subvencí, apod.);
- zisky lze mezinárodně posunovat a na národní úrovni je lze zatajovat, protože chybějí mezinárodní bilanční směrnice;
- odbory se dostávají pod tlak (vyhrožování převedením výroby, obcházení stávek dodávkami z ciziny, atd.).

IG Metall podporuje snahy o vytvoření účinné mocenské protiváhy v rámci mezinárodní odborové politiky.

Zásadní cíle a nástroje:

- rozvíjení pravidelné výměny informací;
- zaujetí jednotných pozic a provádění společných akcí odborů zaměřených proti nadnárodním společnostem;
- snaha o mezinárodní právní předpisy pro nadnárodní společnosti (např. celosvětové směrnice bilancování, mezinárodní předpisy stran chování, právní zabezpečení práva na informace pro zástupce zaměstnanců na mezinárodní úrovni)
- dohoda o kodexech jednání v nadnárodních společnostech, jejichž základem budou základní pracovní normy Mezinárodního úřadu práce. V textilním průmyslu a konfekci i v dřevozpracující oblasti již k podpisu prvních kodexů jednání došlo.