

Případným autorům příspěvků do našeho časopisu sdělujeme, že honorář za zveřejnění může být vyplacen, pouze pokud autor uvede své rodné číslo.

Podtržený text v PDF dokumentu je hypertextový odkaz v rámci dokumentu, na url adresu či e-mailovou adresu.

NOVINY ODBOROVÉHO SVAZU NOS

STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ

Ze sekci

Pracovní komise úřadu práce

V pátek 15. března se v Praze konala další ze schůzek společné pracovní skupiny odborů a zaměstnavatele z rezortu Úřadu práce ČR. Odboráři byli informováni, že byl podán rozklad proti nedávnému rozhodnutí Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže. Rozhodnutí v případě nabytí právní moci znamená, že do následujících pěti měsíců se uskuteční výběrové řízení na poskytování ICT služeb pro ÚP ČR. V praxi nyní již neprobíhá vývoj stávajících aplikací a připravuje se zadání nového výběrového řízení. Návrat k aplikacím používaným před 1. 1. 2012 není možný. K zpřesnění, jak se bude situace vyvíjet, dojde po definitivním rozhodnutí ÚHOS. Současně zaměstnavatel informoval, že nenastane situace, že by nebyly k dispozici žádné aplikace. Tyto informace by měly přispět k jistotě pro zaměstnance, že nedojde k nežádoucím situacím podobným těm z prvního čtvrtletí loňského roku. Ohledně vývoje aplikací je pozitivní, že se v na nich podílejících se mikrotýmech budou výrazněji účastnit vedle zástupců ministerstva a generálního ředitelství úřadu i lidé z praxe, z kontaktních pracovišť.

Vloni přibýlo v Úřadu práce ČR

200 zaměstnanců, z nich 50 bylo přijato na dobu neurčitou, zbytek přešlo do pracovního poměru na dobu neurčitou až v tomto roce. Rozšířen byl počet pracovních pozic především tam, kde extrémně vzrostl počet zpracovávaných případů. Další 200 zaměstnanců přibude současně s rozpočtovými opatřeními v letošním roce.

V souvislosti s hodnocením zaměstnanců, jehož způsob odbory již vloni kritizovaly, zaměstnavatel přislíbil, že nedojde v rámci úřadu k snížení průměrného platu. Hodnocení s ohledem na finanční prostředky už předem počítá se strukturou různě výkonných pracovníků a nepřipouští tak, že by všichni pracovníci mohli pracovat výborně, protože je není možné finančně jako výborně ohodnotit. Podle vyjádření nové ministryně MPSV by k změně hodnocení, i za podílu odborů, mohlo dojít v příštím roce.

Dochází k útlumu systému DONEZ a návštěvy evidovaných nezaměstnaných se přesouvají zpět na kontaktní pracoviště, což ovlivní vytíženost těchto pracovišť. K nedávným výpadkům ve vyplacení dávek došlo zaviněním České spořitelny.

-dě-

Výbor ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů vyzývá k odstranění násilí na ženách a dívkách

Mezinárodní odborová konfederace, již je ČMKOS členem, při příležitosti Mezinárodního dne žen vyzvala, stejně jako Komise OSN pro postavení žen, světovou veřejnost k účasti na kampani proti všem formám násilí na ženách. Ve světě jsou milióny žen a dívek, které zůstávají bez pomoci, jsou nesvobodné, jsou ekonomicky závislé a nemají přístup ke vzdělání a práci. Násilí páchané na ženách je jedním z nej-

horších porušování lidských práv.

Výbor ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů se k úsilí o odstranění všem forem násilí páchaného na ženách připojuje. Výbor apeluje na větší pozornost prevenci a řešení problémů spojených jak s domácím násilím, tak s násilím na pracovišti, a na zdokonalení systému inspekce práce a prohloubení úpravy poskytování informací v této oblasti.

Zákon o státních úřednících

Dne 13. března proběhlo vyrovnání připomínek k návrhu zákona o státních úřednících, při kterém z časových důvodů nedošlo na vypořádání připomínek většiny připomínkových míst, mezi nimi i ČMKOS. Vypořádání, kterého se účastní i zástupci našeho odborového svazu, bude po určení data pokračovat.

Priorita vlády nebo veřejný nepřítel č. 1

Tisková zpráva protikorupčních organizací, 28. února 2013

Dnes má Ministerstvo vnitra podle protikorupční strategie předložit návrh zákona o úřednících. Jde ale o mnohem více než jen protikorupční strategii. „V sázce je více než 500 miliard korun z evropských fondů. Přijetí zákona upravujícího postavení úředníků je jednou z podmínek Evropské komise pro čerpání evropských peněz v novém programovacím období od roku 2014. Česká republika je dnes jedinou zemí EU, která tento zákona nemá“, říká Lenka Petráková z Oživení.

Ministerstvo vnitra ale termín nestihne, jako už 4x předtím, a bude se nejspíš opět prodlužovat. V pořadí již třetí přepracovaný návrh zákona o úřednících byl sice předložen do mezirezortního připomínkového řízení, připomínky ale nejsou vypořádány. Navíc se zásadních připomínek sešlo velké množství a některé úřady žádají opět o stažení a přepracování návrhu. „Úřady návrhu především vytýkají, že ne-

plní cíle stanovené vládou. Jinými slovy navržená právní úprava nedává žádné podmínky k tomu, aby náš stát fungoval lépe a úředníci pracovali efektivněji. Podivné také je, že i když se zákon připravuje, vláda s ním nepočítá ve svém plánu legislativy na rok 2013 (Usnesení vlády ČR ze dne 6. února 2013 č. 84)“, dodává Petráková.

Evropská komise doporučila ČR urychlené přijetí legislativní úpravy pro úředníky, jinak bude ohrožen přísun peněz z eurofondů od roku 2014. Přijetí této legislativy bylo také přístupovou podmínkou při vstupu do ČR do EU, kterou ČR splnila vpravdě švejkovsky. Parlament přijal v roce 2002 služební zákon, který ale dodnes není účinný. Účinnost zákona byla v posledních deseti letech již šestkrát odložena. Vše nasvědčuje tomu, že přijetí právní úpravy pro silně zpolitizovanou českou státní správu není cílem, ale nepřítelem české vlády.

Nový občanský zákoník – důležité upozornění!!!

V souvislosti s přijetím nového občanského zákona, který nabude účinnosti dnem 1. 1. 2014, jakož i s předpokládaným přijetím souvisejících zákonů (zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva, zákon o zvláštních řízeních soudních, zákon kterým se mění občanský soudní řád, zákon o změně zákona o úpadku a způsobech jeho řešení), byla Odborovému svazu státních orgánů a organizací nabídnuta možnost konzultovat problémy související s novou právní úpravou s odborníky z Ministerstva spravedlnosti ČR. K tomu účelu jsou v provozu internetové stránky <http://obcanskyzakonik.justice.cz/cz/uvodni-stranka.html> na nichž naleznete aktuální znění právních předpisů souvisejících s rekodifikací, novinky, informace o hlavních změnách a také dotazový rozcestník, prostřednictvím něhož se můžete přímo dotázat na oblast, která vás zajímá.
14. 3. 2013



Profesionální státní správa

Václav Velčovský

Dobré personalistické práci v oblasti státní správy brání její nadměrná politizace a také svévole při odměňování úředníků. Služební zákon, který by situaci řešil, je přitom na stole.

Personální práce je klíčovým prvkem fungování každého zaměstnavatele. Za personalistiku přitom nemůžeme považovat pouhou administrativní podporu fungování společnosti. Kvalitní personální práce má vliv na všechny pracovní procesy, na výkonnost zaměstnanců, jejich loajalitu, motivaci i pracovní kulturu. Jak ale funguje personalistika ve státní správě? Nebo spíše jinak: Jak je tam dovoleno personalistice fungovat?

Zásadním problémem stávajícího stavu státní správy je deregulovaná systemizace, tj. stanovení funkčních míst v jednotlivých správních úřadech. V současné době si každý ústřední správní úřad určuje systemizaci v rámci limitů státního rozpočtu sám (většinou v součinnosti s Ministerstvem financí). Je tedy zcela na libovůli ministra měnit organizační řád a vytvářet tak pracovní místa i určovat jejich personální obsazení. Co to v praxi znamená? Utilitaristické slučování nebo rozdělování sekcí a odborů podle toho, pro koho se musí z politických důvodů vytvořit nový post nebo v druhém případě koho je nutné z daného postu odstranit (např. při změně vlády).

Tato nestabilita skýtá nejen korupční potenciál, ale především destabilizuje odborné činnosti i každodenní fungování úřadů. Jediným řešením pro personální stabilizaci je vytvoření nezávislého orgánu, který by byl za systemizaci všech ústředních správních úřadů zodpovědný. S tímto orgánem (Generálním ředitelstvím státní služby) počítal neúčinný zákon č. 218/2002 Sb., jehož plné uvedení v život je však (pochopitelně) v rozporu s politickými zájmy různých vládnoucích skupin.

Nové návrhy legislativní úpravy pracovněprávních vztahů ve státní správě, které předkládá Ministerstvo vnitra, počítají bez výjimky se zakončováním stávajícího stavu – tedy že za systemizací bude i nadále zodpovědný ministr, a že si proto se strukturou i personálním

obsazením úřadu bude dělat, co bude chtít (srov. např. zcela vážně míněna výjimka, že vedoucí správního úřadu nemusí respektovat výsledek výběrového řízení atp., tedy legislativní úprava pouze pro forma).

Nábor zaměstnanců se děje většinou ad hoc, nesystémově a zcela pragmaticky. Na pozice de facto nejsou vypisována výběrová řízení, a tak mohou být obsazeny kýmkoliv – pod vlivem politické či jiné lobbistické reprezentace. Paradoxem přitom je, že čím vyšší pozice je obsazována, tím jsou na ni reálně kladeny nižší nároky a je vystavena větším tlakům. A tak za jedinou stabilní složku ústředních správních úřadů se dají považovat pouze řadové referenti, popř. pozice vedoucích oddělení.

Absence povinnosti výběrových řízení a jasných (či lépe řečeno skutečně prosazovaných a vyžadovaných) kritérií je zásadním nedostatkem bránícím depolitizaci a profesionalizaci státní správy. Odborníci pracující ve státní správě jsou pak vystaveni politickým rozhodnutím jím nadřízených osob často zcela odborně, manažersky, lidsky i eticky nekompetentních. Zarážející např. je, že roční fluktuace zaměstnanců se pohybuje kolem deseti procent, nicméně do roka od přijetí do pracovního poměru dá přibližně dvacet procent zaměstnanců výpověď na vlastní žádost.

Jakákoliv běžně fungující instituce, společnost nebo firma by na základě těchto čísel musela zkrachovat nebo udělat drastická opatření co do personální stabilizace. Ústřední správní úřady většinou nevedou tzv. výstupní pohovory a připravují se tak o cennou zpětnou vazbu svých zaměstnanců. Nicméně i kdyby tuto zpětnou vazbu získaly, nebyly by s to za stávajících podmínek s ní cokoliv podniknout.

Otázkou, která vždy rozpoutá široké diskuse a nenávislné reakce veřejnosti, je hodnocení a především odměňování zaměstnanců. To je v současné době zcela deregulováno. Platí sice nařízení vlády č. 564/2006 Sb., které stanovuje tzv. tabulku, tj. určení základu platu podle platové třídy (zjednodušeně řečeno podle náročnosti vykonávané práce) a podle platového stupně (podle délky praxe), ve skutečnosti však existují zcela legální mechanismy, jak tabulku obejít.

Tzv. osobní ohodnocení je nezávislá složka platu, která má zohledňovat pravidelný nadstandardní výkon zaměstnance. Má mít tedy významně motivační charakter. Ten ovšem úplně postrádá, protože tabulky (naposledy měněné v roce 2006) jsou zcela nevyhovující, a tak osobní ohodnocení slouží k dorovnání základu platu. Průměrně řadové referenti mají téměř paušálně osobní ohodnocení ve výši dvaceti procent platového základu. Nicméně de jure je možné osobní ohodnocení určit až do výše padesát procent ve výjimečných případech sto procent.

A kdo o něm rozhoduje? Nadřízený s personální pravomocí, tj. většinou ten politicky dosazený. Česká republika je dlouhodobě kritizována za to, že má nejvyšší procento tzv. výkonové složky platu (performance related pay), ale zároveň téměř nulová kritéria hodnocení výkonu zaměstnanců, a to ze všech států EU i OECD. Jak může vedoucí zaměstnanec stanovit osobní ohodnocení, když nejsou stanovena kritéria, za co si ho zaměstnanec zaslouží? Když téměř neexistují běžné personalistické nástroje jako hodnotící pohovory, zpětné vazby (180 nebo 360stupňové), personální plánování, kompetenční modely, kariérní řád nebo práce s talenty?

Kombinace těchto faktorů vede k jednoznačnému politickému, nepolitickému a výhradně subjektivnímu vlivu na určování výše platu zaměstnanců ve státní správě. K tomu musíme ještě připočítat možnost odměn, jejichž výše není nijak regulována. A tak se tabulkový plat může (zvláště u vyšších funkcí a u zaměstnanců v kladném vztahu s nimi) stát pouze zlomkem celkového platu.

Stranou nechávám nepokryté pragmatická opatření, jako jsou smluvní platy (možnost stanovit plat zaměstnance bez ohledu na tabulku, tj. pouze dle libovůle vedoucího zaměstnance) nebo možnost nerespektovat platový stupeň. Tato opatření přímě přiláká odborníky ze soukromého sektoru, především z řad manažerů. Ve skutečnosti však státní správa disponuje silnými lidskými zdroji – odbornými referenty, často výrazně podplacenými, které však politická reprezentace záměrně ignoruje (vedoucí posty musí využít strategicky – ve smyslu politicky, nikoliv profesionálně). Stávající opatření tedy slouží k jediné věci – zaplacení či přelacení politicky exponovaných funkcí.

Nové návrhy Ministerstva vnitra oblast odměňování a hodnocení zaměstnanců systémově neřeší. Jedinou cestou k transparentnosti v odměňování je radikálně zasáh-

nout do tzv. tabulek (nařízení vlády č. 564/2006 Sb.), zvýšit je výrazně na úroveň vyšší srovnatelnou s obdobnými pozicemi v soukromém sektoru, ale zároveň minimalizovat nebo zcela zrušit osobní ohodnocení a stanovit maximální výši ročních odměn (např. na několiknásobek průměrného platu). Pouze touto cestou, tj. transparentnosti všech složek platu, a systematickou prací se zaměstnanci (stanovování KPIs, kompetenčních modelů, pravidelných hodnocení a sankčních mechanismů pro všechny zaměstnance, tj. nejen řadové) může dojít ke stabilizaci státní správy. Metodicky by tyto procesy měl navrhovat, koordinovat, řídit a kontrolovat nezávislý orgán – již výše zmíněná a nerealizovaná Generální ředitelství státní služby.

Jedinou personalistickou oblastí, která doposud profesionálně fungovala, bylo vzdělávání. Bohužel kvalita, které Ministerstvo vnitra systematicky podníká, je také vzdělávání destabilizováno, outsourcováno a jeho kvalita i výsledná hodnota významně zpochybněna (to však nechávám mimo rámec tohoto článku).

Jak tedy může fungovat na ústředních správních úřadech kvalitní personální práce, když při náboru i propouštění nejsou používána objektivní kritéria? Když prakticky nejsou aplikovány, popř. jen zcela formálně a bez reálných konsekvencí, nástroje hodnocení zaměstnanců? Jak může být zaručena profesionalizace státní správy, pokud se o počtu úředníků, o obsazení vedoucích míst a o jejich platech a odměnách rozhoduje spíše politicky než profesionálně?

Jediným systémovým řešením této situace je nezávislé nastavení personalistických procesů, jejich implementace a kontrola politicky nezávislým orgánem. Ten nemůže suplovat žádné ministerstvo ani Úřad vlády, ale jediné samostatné Generální ředitelství, tak jak bylo zamýšleno služebním zákonem č. 218/2002 Sb. To, že je politicky nepohodlné a nepopulární, je nabílední. To, že je jedinou cestou k profesionalizaci státní správy, ovšem také.

Je nesmírně hořké pozorovat, který z těchto dvou argumentů má navrch a které zájmové skupiny ho prosazují. Pokud bude existovat skutečná politická vůle řešit systémové otázky státní správy prostřednictvím zřízení Generálního ředitelství, další politická bitva se rozpoutá. O post jeho generálního ředitele...

<http://www.denikreferendum.cz/clanek/15023-profesionalni-statni-sprava>

Proč ČMKOS nedoporučuje vstupovat do důchodového spoření

Motto: „Na soukromé spořicí důchodové systémy nelze spoléhat jako na nástroj zajišťující spolehlivé přiměřené důchody, díky jejich plné závislosti na velmi nejisté výkonnosti trhů, a protože jsou – stejně jako všechny jiné důchodové systémy – nepříznivě zasaženy stárnutím“

S účinností od 1. ledna 2013 bylo zahájeno důchodové spoření, které představuje nový důchodový pilíř v podobě dalšího (druhého) dobrovolného důchodového spoření umožňujícího jeho účastníkům převedení 3 % pojistného z průběžně financovaného povinného důchodového pojištění do důchodových fondů spravovaných novými důchodovými společnostmi za podmínky, že občan, který se dobrovolně rozhodne do nového důchodového spoření vstoupit, bude přispívat další 2 % ze svých mezd. Osoby starší 35 let se mohou zapojit do důchodového spoření pouze v období do 30. června 2013.

Zahájení náborové kampaně penzijních společností je provázeno poskytováním neúplných a nepřesných informací, zaměřených především na jednostranné zvýraznění potenciálních předností a výhod, které může zapojení se do tohoto nového II. důchodového pilíře české důchodové soustavy jeho účastníkům přinést a na zpochybňování schopnosti povinného průběžného solidárního důchodového pojištění (I. pilíř) poskytovat pojištěncům dlouhodobě sociálně přiměřené a finančně udržitelné důchody tvrzením, že dnešní mladí lidé budou pobírat ve srovnání se současnými důchodci poloviční důchody.

ČMKOS v rámci své důchodové koncepce zavedení důchodového spoření dlouhodobě odmítá z řady závažných ekonomických i sociálních důvodů, především proto, že privatizuje část průběžného důchodového pojištění, které je v současné době jediným plně funkčním důchodovým systémem v České republice, a tím záměrně ohrožuje jeho finanční stabilitu a budoucí důchodové nároky a současně na dlouhou dobu může ohrozit i rovnováhu veřejných financí, aniž by bylo schopno vyřešit demografické a sociální problémy, které jsou vytýkány důchodovému pojištění (tj. především zajistit vyšší důchody).

ČMKOS v zájmu plné informace občanů o výhodách a nevýhodách důchodového spoření přináší přehled důvodů, proč nedoporučuje vstupovat do důchodového spoření.

Proč nevstoupit

● **Z důchodového spoření nelze vystoupit:** uzavřením smlouvy

o důchodovém spoření a její registrací se pro účastníky tento systém stane povinným bez možnosti z něj v budoucnosti vystoupit, popř. se vrátit do důchodového pojištění, a to ani kdyby účastník byl dlouhodobě nezaměstnaný, stal se invalidním, odešel pracovat do zahraničí, pracovní příjem se podstatně snížil, takže nebude moci ze sociálních důvodů odvádět navíc požadovaná 2 % vyměřovacího základu apod.

● **Účast na důchodovém spoření snižuje příjmy účastníka** – vstupem do důchodového spoření se jeho účastník zavazuje přispívat další 2 % ze svých mezd na svůj důchod, aniž by měl zaručeno, že bude pobírat alespoň stejný důchod, jako pokud by do důchodového spoření nevstoupil. Zaměstnanci s průměrnou mzdou se jeho čistý měsíční příjem sníží o cca 500 Kč.

● Neplacení pojistného na důchodové spoření snižuje budoucí důchod: **neexistují** v něm totiž **náhradní doby jako v důchodovém pojištění** (např. v době nemoci, péče o dítě) a je tak zvláště nevýhodné pro ženy.

● Účastník důchodového spoření nese plnou odpovědnost za své rozhodnutí o tom, jakým způsobem bude penzijní společnost investovat jeho důchodové úspory. **Pokud penzijní společnost nedosáhne žádné výnosy, popřípadě dosáhne malé výnosy, či dokonce prodělá, nikdo tyto ztráty účastníkovi nenahradí** a důchod mu bude vyměřen z konečné hodnoty důchodových úspor.

● **Důchodové úspory nejsou proti znehodnocení pojištěny** jako vklady v bankách. Důsledkem znehodnocení svých důchodových úspor nese plně účastník v podobě nižšího důchodu, než mu penzijní společnost slibuje v podobě modelových výpočtů používaných v náborové kampani.

● **Výše starobního důchodu, který by měl účastníkům důchodového spoření přinejménším kompenzovat snížení důchodu v důchodovém pojištění způsobené vyvedením části pojistného (3 % vyměřovacího základu) do důchodového spoření není stanovena**, bude zcela záviset na obchodních nabídkách pojišťoven, které budou tyto důchody nabízet. Modelové výpočty

budoucích důchodů z důchodového spoření prezentované dnes zájemcům o důchodové spoření, nejsou nijak závazné, popř. garantované – **skutečné důchody** mohou být i velmi výrazně nižší. U většiny účastníků důchodového spoření tak **nebudou kompenzovat ztrátu vzniklou snížením důchodu v důchodovém pojištění**. Ceny soukromých důchodů jsou podle analýz mezinárodních institucí výrazně vyšší, než jsou náklady na stejně vysoké důchody poskytované v neziskově provozovaném „státním“ důchodovém pojištění.

● **Důchodové úspory při předčasném úmrtí poživitele doživotního starobního důchodu pozůstalí nedostanou:** zemřel-li poživatel doživotního starobního důchodu, k němuž nebyla sjednána výplata pozůstalostního důchodu, např. již po vyplacení první splátky tohoto starobního důchodu, jeho důchodové úspory pozůstalým nenáleží a „propadnou“ ve prospěch důchodců, kteří budou naopak žít velmi dlouho. Tuto ztrátu důchodových úspor může zmírnit pozůstalému, kterého účastník důchodového spoření určil, avšak jen částečně, tříletý pozůstalostní důchod.

● **Starobní důchod na dobu 20 let vede k chudobě ve stáří:** poživatel tohoto starobního důchodu bude odkázán po 20 letech výplaty důchodu již jen na trvale snížený starobní důchod z důchodového pojištění, popř. pomoc své rodiny, které je dnes naopak slibováno, že při jeho předčasném úmrtí (před pobíráním penze ze spoření) získá nevyplacenou částku důchodových úspor. Důchodové příjmy tak budou chybět důchodci právě v době, kdy je bude potřebovat nejvíce s ohledem na zhoršující se zdravotní stav a schopnost se sám, bez pomoci jiných, obsloužit.

● **Pozůstalostní penze snižuje budoucí důchod z důchodového spoření:** zatímco v důchodovém pojištění nemá pozůstalostní penze vliv na vlastní důchod pojištěnce a díky solidárnímu charakteru představuje významný sociální příjem vdovce či vdovy, popř. sirotků, v důchodovém spoření se o sjednanou výši pozůstalostní penze vlastní penze účastníka sníží **cca o 15 %**. Pozůstalostní penze bude přitom představovat v důsledku neexistující solidární podpoře v dů-

chodovém spoření ze sociálního hlediska nedostatečný příjem vdovce či vdovy, popř. sirotků.

● **Výše procentní výměry pro výpočet starobního důchodu vypláceného z důchodového pojištění (I. pilíř) účastníka důchodového spoření bude činit namísto 1,5 % výpočtového základu za každý celý rok doby pojištění, které by mu náleželo, pokud by do důchodového spoření nevstoupil, jen 1,2 %, a to za celou dobu účasti na důchodovém spoření, která se kryje s dobou účasti na důchodovém spoření.** Starobní důchod z důchodového pojištění, na který se bude muset např. poživatel starobního důchodu na dobu 20 let z důchodového spoření spoléhat po uplynutí této doby po celý zbytek svého života, tak bude zpravidla o několik tisíc Kč nižší než by byl, pokud by pojištěnec do důchodového spoření nevstoupil.

Komu se vyplatí vstup do důchodového spoření

Veřejnosti jsou předkládány různými institucemi úvahy o tom, komu může vstup do důchodového spoření přinést lepší důchodové nároky oproti situaci, kdy by i do budoucna byli odkázáni pouze na důchodové pojištění (I. pilíř). Všechny tyto úvahy jsou založeny na předpokladu stabilního vývoje, zejména pozitivního vývoje výnosů a na dramatickém poklesu důchodů vyplácených z průběžného pilíře. Obecně opomíjí skutečnost, že cca 5 mil. lidí si již řadu let spoří v dobrovolném doplňkovém penzijním spoření (do konce loňského roku šlo o penzijní přípojištění se státním příspěvkem) a mají tak možnost si zajistit doplňkový důchodový příjem i z tohoto zdroje.

Z údajů České národní banky o dlouhodobém výnosu investování důchodových úspor a odhadu vývoje světové ekonomiky OECD lze odvodit, že důchodové spoření může (čili nemusí) být výhodné jen pro jeho účastníky do cca 40 let a jejichž příjmy budou v průběhu celého života přesahovat cca 35 tisíc Kč měsíčně.

zdroj: ČMKOS

celý dokument na <http://statorg.cmkos.cz>

Hýčkáme studenty, kteří cestují (nejen) za studiem

Studenti cestují rádi a podle mnoha průzkumů mají na cestování nejméně času. Cestování pro ně ale není dovolená – bývá zpravidla spojeno se studiem nebo s prací. Při plánování zahraničních pobytů všichni studenti hledají výhody, programy a služby, které jim život v zahraničí ulehčí a zlevní. Dobře známé a mladými lidmi oblíbené a využívané jsou studijní programy Sokrates a Erasmus. Důvodů, proč s nimi vycestovat je bezpochyby mnoho, za zmínku rozhodně stojí to, že studijní či pracovní pobyt „se počítá“ do studia a že student neplatí žádné školné ani poplatky související s výukou. Ale jak je to s pojištěním?

Studovat? Cestovat? Pojistit – zdarma!

Účast ve studijních programech neznamená automatické pojištění zdravotních rizik na cestách. Pojištění je věcí každého jednotlivce a doporučuje se – stejně jako se běžně lidé pojišťují při cestě na dovolenou k moři či na hory.

Pro aktivní studenty do 26 let má ZP MV ČR „bonbonek“ – bezplatné cestovní pojištění po Evropě. Unikátní projekt zdravotní pojišťovny 211 se osvědčil již v loňském roce. Proto i letos platí, že pokud chtějí studenti ve věku od 15 do 26 let na zkušenou za hranice, mohou si vybrat jedno ze dvou zajímavých typů cestovního pojištění. Ti, kdo chtějí vyjet studovat s programem Sokrates, Erasmus apod., mají zdarma cestovní pojištění E-Trip v délce až 180 dní.

Kromě toho mohou z fondu prevence čerpat příspěvek až 800 Kč na lékařskou prohlídku před studijní cestou do zahraničí.

Naprázdnou nevyjdou ani studenti, kteří chtějí „jenom“ cestovat. Ti mohou rovněž zdarma využít cestovní pojištění až 60 dní.

Příjemná by pro ně mohla být informace, že toto pojištění nemusí vyčerpat na jedinou cestu, ale mohou si ho rozložit na více cest v roce. Pojedou-li v roce do Evropy na víc než 60 dnů, doplatí si pouze rozdíl.

Studium napříč Evropou, pojištění i v Africe

Studenti s Erasmem jezdí nejčastěji do Německa, následuje Francie, Velká Británie, Španělsko, Rakousko, Finsko, Nizozemí, Portugalsko, Itálie a Švédsko. V těchto zemích nabízí 211 „svým“ studujícím klientům neomezenou výši pojistného plnění na krytí léčebných výloh (podle pojistných podmínek). Zajímavostí je, že stejné podmínky jako pro Evropu platí i pro Egypt, Kypr, Maroko, Tunisko a Turecko.

Je jen na vás, zda si na cestu vezmete kufr do ruky nebo batoh na záda – jisté je, že se rozhodně vyplatí vyjet se „ZP 211 v zádech“.

K dalším výhodám pojištění E-Trip patří:

- neomezené hrazení nákladů na převoz postiženého do ČR či repatriaci,
- hrazení nákladů doprovázející osoby do 75 000 Kč,
- bezúročná půjčka v případě finanční nouze až do 30 000 Kč,
- proplacení nákladů na vydání nového cestovního dokladu do výše 1 250 Kč,
- pojištění trvalých následků úrazů a smrti v důsledku úrazu ve veřejném dopravním prostředku až do výše 750 000 Kč,
- pojištění mnoha sportů bez nutnosti navýšení základní sazby pojištění (vč. sportů lyžování a snowboard po vyznačených trasách, vysokohorská turistika bez horolezeckého náčiní do 3500 m n.m., windsurfing aj.).

Podrobné informace o možnostech pojištění najdete na www.zpmvcr.cz v sekci pojištěnci » produkty » cestovní pojištění pro studenty.



ZDRAVOTNÍ
POJIŠŤOVNA
MINISTERSTVA
VNITRA ČR

211

ZÁKLADY FINANČNÍ VZDĚLANOSTI

Kurz pro všechny, kterým vlastní výplata nestačí.

Fincentrum klade důraz na kvalitní finančně – poradenský servis a na soustavné vzdělávání nejen svých vlastních pracovníků, ale i široké veřejnosti. Součástí vzdělávacích aktivit zaměřených na obecnou veřejnost je kurz Základy finanční vzdělanosti určený pro firemní klientelu, pro instituce veřejného sektoru i jiné subjekty, které mají zájem poskytnout svým zaměstnancům, např. formou zaměstnaneckých výhod, příležitost seznámit se s finančními produkty a nabídnou jim návod na řešení rozličných životních situací týkajících se oblastí financí.

Hlavní obsah kurzu:

- Proč je finanční vzdělanost užitečná
- Co lidé nejčastěji řeší a jak
- Modelová rodina aneb Co vše potřebujete k životu
- (Omezený) rodinný rozpočet
- Financování bydlení (úvěry a jak na ně)
- Jak naplnit své potřeby a zrealizovat svá přání
- Jak se připravit na důchod
- Nechte své peníze pracovat
- Zajištění životní úrovně

Hypotéka?
Překlenování?!

(27 534 + 1 865 258)
(4,5x 10 152)

Kurz je zpracován na míru
klientským potřebám a je vždy
přizpůsoben konkrétní skupině
účastníků.

Školí profesionální lektori Fincentra.

Délka kurzu: 4 × 60 minut
Zaváděcí cena: 300 Kč / os.
(minimální počet lidí ve skupině 25)

Fincentrum a.s.
IBC, Pobřežní 620/3, 186 00 Praha 8
e-mail: info@fincentrum.com



 800 99 00 99



ODBOROVÝ SVAZ STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ
Základní odborová organizace při MĚÚ ve Varnsdorfu
Nám. E. Beneše 470, 407 47 VARNSDORF
E-mail: odborymeuvdf@seznam.cz
IČ: 867 97 344 , b. ú. PS ČSOB č.: 212087726/0300
ve spolupráci s ČSCH, ZO CHKo Varnsdorf
pořádají 30. ročník letního stanového tábora

Tábor se uskuteční ve dnech 7. až 27. července 2013 na tábořišti Zelený kříž v Mikulášovicích - Salmově, ve Šluknovském výběžku, na pokraji Národního parku České Švýcarsko. Letošní tábor bude mít mezinárodní charakter s účastí dětí ze Slovenska, Německa a Ruska a je zaměřen pro děti se vztahem ke zvířatům a přírodě, se souhlasem rodičů je možno vzít s sebou na tábor doma chovaná zvířata, o která se budou děti na táboře samy starat.

Ubytování účastníků je ve stanech (klasická A s podsadami a podlážkami) nebo po dohodě ve vlastních stanech. V přihlášce můžete uvést, s kým si přejete být ve stanu ubytování.

Stravování je zajištěno 5x denně, účastníci se budou podílet na přípravě.

Program je rekreační - výlety do NP a okolí vč. blízkého města v Německu, spaní pod širákem, táborové hry, sportování (míčové hry, stolní tenis), koupání na blízkém koupališti, projížďka na koních, zdokonalování znalostí o chovu zvířat a ochraně přírody.

Účastnický poplatek za 21 dnů tábora je 5500 Kč. Po dohodě je možný i kratší pobyt (7 nebo 14 dnů).

Uzávěrka přihlášek je stanovena na 31. května 2013. Po jejich obdržení bude zaslána faktura, po obdržení platby počátkem června pak další pokyny.

Doprava je individuální nebo po dohodě společná z Prahy.

Závazné přihlášky zasílejte na adresu: ZO ČSCH, Salmov 31, 407 79 Mikulášovice nebo elektronickou poštou na: chovatelevarnsdorf@seznam.cz
 Informace na: tel. + 420 602 682 600 a Skype: avjura.

Mediální partner akce je časopis Planeta zvířat

Přihláška na stanový tábor Mikulášovice 2013

Přihlašuji své dítě na celý turnus tábora/pouze na období od do/+

(Odjezdový/příjezdový den při kratším pobytu na táboře je sobota 13. a 20. 7.)

Jméno a příjmení.....

Datum narození

Bydliště vč. PSČ

Elektronická adresa

Tel. byt rodičů..... zam

mobil

Pojištěn u zdravotní pojišťovny.....

Ve stanu si přejí být podle možností společně s

.....

Na tábor povezu s sebou zvířata (jaká, kolik, plemeno)

.....žádná

Požaduji podle možností bezmasou stravu ANO/NE+

Vlastní doprava TAM (ZPĚT)+

Objednávám společnou dopravu TAM (ZPĚT)+

Doma chováme či projevujeme zájem o zvířata

Účastník je členem ZO ČSCH (kde) v roce 2013/NE+

Podpis rodiče dítěte/zákonného zástupce

.....

+/nehodící se škrtněte

Psychická pracovní zátěž? Optimální pracovní prostředí?

Víte, že ...

Psychická zátěž v pracovním prostředí patří mezi sledované a hodnocené faktory práce a pracovních podmínek. Výzkumem a dlouhodobou praxí byla ověřena rizikovitost několika základních kritérií a oblastí (markerů, subfaktorů) pracovních podmínek z hlediska psychické zátěže. Patří k nim:

1. časový tlak a intenzita práce
2. vnucené pracovní tempo
3. monotonie
4. nároky v oblasti komunikace a kooperace
5. práce v třísměnném a nepřetržitém pracovním režimu a noční práce
6. vlivy narušující soustředění (nejčastěji hluk-nutné posouzení nejen z hlediska intenzity, ale i kvality)
7. odpovědnost hmotná a organizační
8. riziko ohrožení vlastního zdraví a zdraví jiných osob
9. pracovní podmínky (práce vykonávané na dislokovaných pracovištích, spojené se sociální izolací)
10. šikana, mobbing a další problémy ve vztazích na pracovišti.

Jednotlivá kritéria a oblasti pracovních podmínek jsou využívána ke kategorizaci prací z hlediska faktoru psychická zátěž (obsahuje je i platná legislativa).

Kvalifikované posouzení psychické zátěže náleží odborníkovi,

neboť se, kromě zmíněných kritérií, hodnotí i další stresory, obsah práce, její časové charakteristiky a další nezbytné okolnosti včetně posuzování osobnostních charakteristik zaměstnanců, jež náleží psychologovi. zdroj: SZU

Chcete se dovědět něco o tom, jak

by mělo vypadat pracovní prostředí kanceláří, které přispěje k dobrému výkonu zaměstnance a nebude příčinou jeho zdravotních komplikací? V PDF publikaci, kterou najdete na www.mvcr.cz/soubor/optimalni-pracovni-prostredi-pdf.aspx, se můžete seznámit s rozborem aspektů pracovního prostředí a získat představu,

proč a jak by mělo být místo, kde pracujete a trávíte valnou část svého života, fungovat po materiální stránce i po stránce vztahů na pracovišti. Pracovní pohoda a příznivé sociální klima přispívá k produktivitě a prosperitě vykonávané pracovní činnosti a jistě je v zájmu zaměstnanců i zaměstnavatele. -dě-



Pracovní prostředí si na Katastrálním pracovišti Praha-východ zpřijemnil na chodbě velikou nástěnkou připomínající společné výlety

§ ODPOVÍDÁME §

Dotaz: Je možné, aby pracovník vykonávající práci na dohodu o pracovní činnosti, pokud bude následně přijat do pracovního poměru a bude vykonávat stále tutéž práci, měl zkušební dobu?

Odpověď: Podle § 3 zákoníku práce základními pracovní právními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Těmito dohodami jsou dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Z výše uvedených právních vztahů se jedine u pracovního poměru sjednává zkušební doba, která nesmí přesáhnout 3 měsíce, u vedoucích zaměstnanců pak šest měsíců. U dohody o pracovní činnosti je sjednání zkušební doby zbytečné, protože ji zaměstnavatel i zaměstnanec může zrušit jednostranně z jakéhokoli

důvodu nebo i bez udání důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začne běžet dnem, kdy byla výpověď doručena druhé straně. Zda se rozhodne zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat zkušební dobu záleží na jeho rozhodnutí, stejně tak je na zvážení zaměstnance, zda takovou pracovní smlouvu je ochoten uzavřít.

Vzhledem k tomu, že v řadě případů zaměstnavatel zkušební dobu do smlouvy nezařazuje, je s podivem, že tak činí v případě, že byl s prací zaměstnanec, který pracoval na základě dohody o pracovní činnosti zjevně spokojen. Jinak by jistě použil

možnost ukončit s ním jednostranně dohodu v 15denní výpovědní době z jakéhokoli důvodu, nebo i bez uvedení důvodu. Stejně tak by nenabízel změnu pracovního vztahu z dohody o pracovní činnosti na řádný pracovní poměr, který je oproti dohodám pro zaměstnance podstatně výhodnější.

Snad jedním z vysvětlení by mohla být skutečnost, že u zaměstnavatele je zvykem do pracovní smlouvy automaticky zkušební dobu dávat. Jestliže u dohody o pracovní činnosti zaměstnavatel v souladu s § 77 odstavce 2 písm. d) zákoníku práce nestanovil zaměstnanci pracovní dobu, mohlo by teoreticky jít i o zkoušku, zda zaměstnanec je připraven pevně stanovenou pracovní dobu zvládat. Žádný vztah mezi dohodami konanými mimo pracovní poměr a

pracovním poměrem – pokud se týká zkušební doby – však není.

Zkušební doba však není výhodná jen pro zaměstnavatele, i vy můžete dojít k závěru, že vám větší rozsah práce nevyhovuje a vrátit se k dohodě. Pokud se přesto pokládáte zkušební dobou znevýhodněn, je třeba si se zaměstnavatelem situaci vysvětlit s tím, že jste se přeci již svoji předchozí činností v jeho prospěch osvědčil a že zkušební dobu vnímáte jako nedůvěru. Jestliže však na ni bude zaměstnavatel trvat, právní argumentací jeho rozhodnutí změnit nelze. Proto též zvažte, zda případný spor se zaměstnavatelem za to stojí a zda vaše nechuť ke zkušební době nemůže být zaměstnavatelem mylně vnímána jako projev vaší obavy, že v ní selžete.

JUDr. Pavel Sirůček

Sleva na dani na poplatníka u důchodců

S účinností od 1. ledna 2013 zákon o daních z příjmů umožňuje uplatnit slevu na poplatníka u osob, které k 1. lednu zdaňovacího období pobírají starobní důchod z důchodového pojištění nebo ze zahraničního povinného pojištění stejného druhu. Někteří poplatníci pobírající starobní důchod reagovali na změnu v zákoně tím, že požádali správu sociálního zabezpečení o pozastavení výplaty důchodu na období dne 1. ledna tak, aby v tento rozhodný den nepobírali starobní důchod a mohli si tak uplatnit slevu na poplatníka na celý rok. Cílem není v této chvíli hodnotit, zda takovýto postup je či není zneužitím práva (obcházením zákona), na což poukazuje mj. i Generální finanční ředitelství ve své tiskové zprávě; rádi bychom však upozornili na některé problémy, které takovýto postup poplatníků může přinést mzdovým oddělením zaměstnavatelů.

V souladu s § 38k, odst. 4 zákona o daních z příjmů plátcé daně srazí zálohu na daň a přihlédne k měsíční slevě na dani a k měsíčnímu daňovému zvýhodnění, podepíše-li poplatník do 30 dnů po vstupu do zaměstnání a každoročně nejpozději do 15. února na příslušné zdaňovací období prohlášení o tom, že k 1. lednu zdaňovacího období nepobírá starobní důchod z důchodového pojištění nebo ze zahraničního povinného pojištění stejného druhu. Bude následně na plátcí, jak vyhod-

notí poplatníkovo prohlášení a zda slevu na dani poplatníkovi uplatní.

Dovolujeme si upozornit, že v případě uplatnění slevy na dani a následného zjištění, že sleva byla uplatněna neoprávněně, se plátcé daně vystavuje nebezpečí postihu v podobě úroku z prodlení z neoprávněně uplatněné částky slevy na dani. Případné vymáhání náhrady škody po zaměstnanci by pak bylo zřejmé v praxi dosti problematické.

Na druhé straně v případě neuplatnění slevy na dani může poplatník požádat ve lhůtě 60 dnů plátcé daně o vysvětlení, které je povinen do 30 dnů plátcé písemně poplatníkovi poskytnout. Pokud poplatník nesohlasí s vysvětlením plátcé, má možnost do 30 dnů od obdržení vysvětlení podat správci daně stížnost na postup plátcé. Správce daně pak o této stížnosti rozhodne a případně uloží plátcí daně zjednat nápravu. Plátcé a poplatník tak tímto postupem získají rozhodnutí správce daně v dané věci. Nicméně v případě, že plátcé neuplatní slevu na dani poplatníkovi neoprávněně, vystavuje se dále i riziku soukromoprávního sporu s příslušným poplatníkem. Daňový zpravodaj, únor 2013, Deloitte Česká republika, Tax_news_cz_1302.pdf

Cíle:

Podepište! Evropskou občanskou iniciativu

VODA je lidské právo

1. Zaručené služby týkající se vody a sanitačního zabezpečení pro všechny v Evropě.

2. Žádná liberalizace služeb zajišťujících zásobování vodou.

3. Univerzální (globální) přístup k vodě a sanitačnímu zabezpečení.

více na

<http://statorg.cmkos.cz>

<http://www.vodajelidskepravo.cz/>



odboryplus.cz

Portál plný výhod

Prezentace programu Odbory Plus v místě, kde působí vaše odborová organizace

Určete si místo a datum, kdy k vám dorazí tým Odbory Plus a podrobně vysvětlí výhody členství v tomto benefičním programu. Pro uspořádání prezentace je nutná účast minimálně 10 lidí (i nečlenů odborů). Prosím, určujte termín s předstihem alespoň 14 dní. Pro objednání termínu prezentace programu Odbory Plus využijte tento internetový formulář:

<https://docs.google.com/a/chytryhonza.cz/spreadsheet/viewform?formkey=dEtDWmEyWG9mRWFTeDJ4anhmUFJUTHc6MQ>

Po jeho vyplnění vás bude kontaktovat manažer programu Odbory Plus a dořeší s vámi detaily. Pro objednání termínu můžete rovněž volat na tel +420 774 775 959 nebo psát na e-mail: podpora@odboryplus.cz.

Velká Británie: PCS plánuje stávkou na 20. března

13. března 2013

Britská odborová organizace PCS, která sdružuje pracovníky v soukromém i veřejném sektoru, přichází s novou kampaní na podporu alternativního přístupu k vládním výdajům. Britské odbory se tak snaží nabídnout alternativu politice úspor, která podle nich nefunguje. Odborářům navíc dochází trpělivost s ministrem financí Georgem Osbornem a se slabou britskou ekonomikou. PCS plánuje tříměsíční kampani, kterou by měly provázet demonstrace a stávky včetně plánované akce na 20. března. V tento den by se do protestů mohlo zapojit až 250 tisíc odborářů, kteří tímto chtějí zvýšit tlak na vládu, která odmítá dokonce i samotné jednání s odbory, které reprezentují většinu jejich zaměstnanců. Generální tajemník PCS, Mark Serwotka, k tomu řekl: „Toto není jednorázový protest, je to začátek programu pochodů a protestů na vytvoření tlaku na vládu, která odmítá s námi jednat“. PCS bojuje proti vládním úsporám již od roku 2010, kdy publikovala zprávu s názvem „Existuje alternativa: Argumenty proti škrtům ve veřejných výdajích“. Tento leták vyzýval k podpoře tvorby pracovních míst za účelem zlepšení ekonomiky a snížení schodku veřejných financí.

Evropa musí investovat do sociální péče a služeb

13. března 2013

Evropská federace odborových svazů veřejných služeb (EPSU) uspořádala důležitý mítink ohledně sociálního dialogu v oblasti sociální péče a sociálních služeb, kterého se účastnilo přes 60 delegátů z 20 evropských zemí. Tento mítink by měl být začátkem intenzivnější a srozumitelnější spolupráce na evropské úrovni. Toto setkání odhalilo perspektivu investování do sociální péče a sociálních služeb a další vývoj debaty s evropskými zaměstnavateli ohledně cílů a problémů sociálního dialogu. Sociální sektor je klíčovým příspěvatelem do ekonomiky a zaměstnanosti, ale nedostává se mu plného uznání. Carola Fischbach-Pyttel, generální tajemnice EPSU, k tomu uvedla: „Toto setkání přichází přesně ve chvíli publikace Sociálního investičního balíčku Evropskou komisí, který přiznává potřebu členských států více prosazovat investice do sociálních služeb a struktur sociální péče, což vítáme. Co však vidíme je, že Komise používá staré argumenty a členským státům doporučuje zavedení tržních principů v sociálních službách, když volá po sociálních službách založených na konkurenci.“

Evropské odbory ve veřejných službách potvrzují, že ženy byly krizí zasaženy nejvíce

Napříč celou Evropou vlády snižují mzdy a ruší pracovní místa ve veřejném sektoru v reakci na finanční krizi. Tyto škrtky ničí životní standardy a budoucí vyhlídka milionů pracovníků ve veřejném sektoru s neúměrně vyšším dopadem na ženy. Nová výzkumná zpráva EPSU ukazuje, že úsporná opatření byla obzvláště škodlivá pro ženy, když v mnoha zemích tvoří ženy většinu zaměstnaných ve veřejném sektoru. Tato zpráva se konkrétně zabývá situací v osmi zemích, kde vlády zavedly škrtky ve vládních výdajích. V České republice mezi podzimem 2008 a podzimem 2012 poklesla zaměstnanost žen ve veřejném sektoru o 1,9 %, zatímco ta mužská klesla pouze o 0,7 %. V Řecku ve stejném období přišlo ve veřejných službách o práci 32 500 žen, zatímco byla propuštěno pouze 14 500 mužů. V Irsku bylo ztraceno 8900 pracovních míst obsazených ženami, ale počet mužů pracujících ve veřejném sektoru dokonce narostl o 600. Tvrdě byly ale zasaženy i další státy, když v Lotyšsku byly už i tak hůře placené ženy obětí dalších ještě větších škrtů mezd, a v Rumunsku bylo během čtyř let ztraceno 96 291 pracovních pozic obsazených ženami. V Rumunsku navíc v sektoru zdravotní a sociální péče, kde ty nejhůře placené práce většinou vykonávají ženy, dále poklesla průměrná mzda o 14,5 %. Jan Willem Goudriaan, zástupce generální tajemnice EPSU, k tomu dodal: „Ze strany evropských představitelů zatím nevidíme žádné náznamy uvědomění si, že je potřeba více reagovat na dopady hospodářské politiky na zaměstnanost žen a prosazovat skutečně rovný přístup při zaměstnávání žen v koordinaci s politikou EU a konkrétními cíli. Trendy v zavádění outsourcingu ve veřejných službách u pozic, které jsou převážně obsazované ženami, mají obzvláště negativní dopady na ekonomickou nezávislost žen.“

Evropská rada musí reagovat na sociální stav nouze

14. března 2013

Ekonomické a sociální důsledky krize (rostoucí nezaměstnanost, propadající jistota zaměstnání, rostoucí nerovnosti atd.) dosáhly v mnoha zemích EU mezí, které jsou sociálně nepřijatelné. Z tohoto důvodu Evropská odborová konfederace (ETUC) pořádala shromáždění ve dnech 14. a 15. března, Evropské odborové akční dny, aby vyzvala evropské představitelky k ukončení úsporných politik a přesunutím svého zaměření na zaměstnanost obzvláště u mladých lidí. Změna současného kurzu je nezbytná. Důvěra trhů nezávisí na úsporách, ale na důvěře občanů a na podpoře Evropské centrální banky. K navrácení důvěry v Evropě je zapotřebí hospodářský růst a zaměstnanost. Oznámení Evropské rady z prosince 2012 o tom, že evropské autority by měly posílit sociální dimenzi Hospodářské a měnové unie (EMU) včetně zlepšení sociálního dialogu, přineslo novou naději evropským pracovníkům. Úsporná opatření dusí některé země v hospodářské recesi. Bernadette Ségol, generální tajemnice ETUC, k tomu uvedla: „Úspory jsou selháním. Neuspěly při snižování schodků a mají devastující sociální a ekonomický efekt. Slepá aplikace úspor v době zhoršující se ekonomiky celou situaci jenom zhoršila. Rozšířila nerovnosti a dále zvýšila nejistotu zaměstnání. Sociální modely se kvůli krizi dostávají pod tlak. Všude v Evropě se práce stává nejistá a mzdy jsou revidovány směrem dolů. Evropské odborové aktivity se soustřeďují na dvě klíčové priority - konec úspor a boj proti vysoké nezaměstnanosti mladých.“ Mítink EU by měl reagovat na sociální stav nouze. Evropské odborové hnutí volá po změně kurzu s důrazem na udržitelné hospodářské oživení s větším počtem lepších pracovních míst. To vše by mělo být založeno na každoročním investičním plánu růstu alespoň jednoho procenta evropského HDP.



Brusel 14. března - 15 tisíc demonstrantů žádalo Ne úsporám a tvorbu nových pracovních míst

Guatemala: Hlasy živých i mrtvých volají po spravedlnosti

15. března 2013

8. března byl zavražděn další odborový předák v Guatemale. Carlos Hernández Mendoza z odborové organizace SNTSG byl zrovna ve svém autě, když na něj střelnou zbraní zaútočili dva neznámí útočníci na motorce. PSI jménem své generální tajemnice Pavanelli ve svém protestním dopise současnému guatemalskému prezidentovi napsala: „PSI odsuzuje zavraždění pana Mendozy a všechny další činy, které porušují práva pracovníků na svobodu sdružování nebo jinak poškozují odboráře a jejich rodiny v Guatemale. Požadujeme, aby příslušné orgány provedly okamžité vyšetřování a zajistily odsouzení těch, kteří jsou zodpovědní za tuto vraždu a s ní spojené vyhrožování dalším aktivistům.“ Mendoza, který byl zapojen do mnoha sociálních organizací, obdržel 21. února výhrůžný telefonát poté, co přednesl svůj projev proti dalšímu odlesňování země. Další dva aktivisté ze stejné skupiny, kteří obdrželi stejné výhrůžné telefonáty, se nyní oprávněně obávají o svůj život. PSI vyzývá k zajištění jejich bezpečnosti. Pavanelli k tomu dodala: „Ptáme se, kolik dalších odborářů musí být zabito, než budou podniknuty vážné kroky? Požadujeme, aby guatemalští a evropští představitelé podnikli okamžité kroky k zastavení násilí vůči odborům a jejich členům v Guatemale, a aby zajistili dodržování jejich práv podle mezinárodního práva.“ -pm-

NOS - Noviny Odborového svazu státních orgánů a organizací

Vychází v PDF 20x za rok. V Praze vydává

Odborový svaz státních orgánů a organizací,

Senovážné nám. 23, 110 00 Praha,

e-mail: statorg@cmkos.cz;

http://statorg.cmkos.cz. IČO 469351.

Šéfredaktorka: Květa Dědovská.

☎ 236 181 173, e-mail:dedovska@volny.cz.



OSSOO
a organizací
Odborový svaz státních orgánů