

NOVINY ODBOROVÉHO SVAZU NOS

STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ

10

Ročník 57

Praha
13. května 2012

<http://statorg.cmkos.cz>

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.

Pracovitost, odbornost a loajalita

Chci reagovat na článek, který vyšel 10. 5. 2012 v médiu Idnes pod názvem Vyšší plat už nepůjde vysedět, úřady práce budou hodnotit snaživost. V krátkosti k obsahu článku. Autorka zde představuje nový mechanismus odměňování pracovníků úřadů práce, kdy kritériem pro hodnocení odváděné práce již nebudou odsloužená léta, ale pracovitost, odbornost a loajalita.

Jelikož jsem byl pět a půl roku referentem odboru zprostředkování Úřadu práce Prostějov a velmi dobře znám současné vedoucí pracovníky a podmínky, které zde panují, jsem velmi rád, že moje pracovní výkony nebudou hodnotit tyto lidé na základě výše uvedených obecných a naprosto neobjektivních kritérií.

Je naprosto zbytečné zde popisovat základní složky platu úředníka státní správy, ale mám zato, že i v současné době lze velmi efektivně odměnit pracovníka za dobrou práci v rámci částky osobního příplatku a případně poskytovaných periodických odměn. Musíme si také říct jak velký je rozdíl mezi např. 3. platovým stupněm (do 4 let započitatelné praxe) a 8. platovým stupněm (do 19 let započitatelné praxe) v 8. platové třídě. Je to „neuvěřitelných“ 2540,- Kč.

Pracovitost - velice nešťastným řešením se jeví hodnocení pracovníků oddělení zprostředkování zaměstnání na základě počtu vystavených doporučenek do zaměstnání, což se praktikovalo a stále praktikuje na úřadu práce v Prostějově. Mnoho uchazečů o zaměstnání je pak odesláno k zaměstnavateli i přesto, že již dopředu nesplňují podmínky zadané samotným zaměstnavatelem nebo evidentně nemají dopravní spojení z místa bydliště do místa výkonu za-

městnání. Nicméně systém eviduje vystavenou doporučenku do zaměstnání a opticky to vypadá, že zprostředkovatel pracuje..., jak, to je otázka.

Odbornost – opravdu by mě zajímalo, jakou odbornost má pan ministr Drábek na mysli. Vždycky jsem zastával názor, že zprostředkování zaměstnání a výplata podpory v nezaměstnanosti je práce v první řadě s lidmi a pak až s čísly. Nicméně toto stěží pochopí absolvent strojní průmyslovky nebo vyučená prodavačka. A já se ptám, mají tyto lidé opravdu odbornost pro výkon tak náročné profese jako je zprostředkování zaměstnání? Pro objektivitu musím říct, že existují světlé výjimky, které osobně znám.

Loajalita – pokud se loajalitou myslí především to, že zaměstnanci nebudou otevřeně mluvit o současné situaci na úřadech práce, o systémových chybách MPSV a o porušování zákoníku práce, tak se jedná o loajalitu falešnou a vynucenou, která nemá valné ceny.

Je mnoho kvalitních vedoucích pracovníků, kteří i přes tyto nesmyslné podmínky jsou schopni spravedlivého a objektivního zhodnocení svých podřízených. Nicméně je faktem, že jsou i tací vedoucí pracovníci, jejichž porucha osobnosti jim objektivní hodnocení práce podřízených bohužel nemožňuje.

Bc. Ondřej Hála

Petice Za zrušení a přehodnocení stávajícího systému odměňování v rámci Úřadu práce České republiky má 259 podpisových archů s 3488 podpisy. Podle § 5 odst. 3 zákona č. 85/1990 Sb., o právu petičním "Státní orgán, který petici přijal, je povinen její obsah posoudit a do 30 dnů písemně odpovědět tomu, kdo ji podal, anebo tomu, kdo zastupuje členy petičního výboru. V odpovědi uvede stanovisko k obsahu petice a způsob jejího vyřízení." Petice byla oficiálně předána generálnímu řediteli ÚP ČR na jednání pracovní skupiny odborů a zaměstnavatele dne 27. dubna 2012.

Protesty pokračují

V pátek 4. května v pražském Domě odborových svazů na společném brífinku zástupci Českomoravské konfederace odborových svazů a občanských iniciativ a sdružení informovali

vých svazů), vyjde ve 12.00 hodin a půjde trasou U Bulhara, magistrála přes Hlávkův most, Nábřeží kapitána Jaroše a Nábřeží E. Beneše před úřad vlády ČR. Zde cca ve 14. 00



o přípravě dalších protestních akcí navazujících na demonstraci 21. dubna 2012 na Václavském náměstí v Praze. V rámci jednání Sněmu Českomoravské konfederace odborových svazů dne 22. května 2012 se uskuteční protestní pochod od Domu odborových svazů k úřadu vlády ČR. Protestní pochod bude řazen od 11.30 hodin ve Siwiewcově ulici (Dům odboro-

hodin proběhnou vystoupení účastníků pochodu na podporu cílů akce Stop vládě. V čele pochodu půjdou účastníci Sněmu ČMKOS, poté zástupci OS, sdružení a iniciativy. Účastníky pochodu, kteří se budou účastnit protestního pochodu hromadně a použijí autobusy, bude opět možno vysazovat do 11.00 hodin v Italské ulici, kde se mohou zdržovat v parku před DOS do doby zahájení pochodu. Ti členové našeho odborového svazu, kteří se budou dopravovat individuálně hromadnou dopravou z krajů, budou kontaktovat příslušná informační a poradenská centra o zaslání formuláře na cestovné.

—Pokračování na straně 2—

Protesty pokračují

Pokračování ze strany 1

Ve dnech 14. – 18. května 2012 je v Praze 5 u Anděla umístěn permanentní informační stánek občanských iniciativ a sdružení, kde se veřejnost seznamuje s dopady asociálních reforem. Podobné stany iniciativy připravují i v dalších městech.

Proběhne akce „okupace ministerstev“ – menší počet osob obsadí vybraná ministerstva s cílem dosáhnout jednání s odpovědnými ministry na téma reforem jejich rezortů. Ministerstvo zdravotnictví ČR – Odborový svaz zdravotnictví a sociálních služeb ČR, Ministerstvo školství ČR – Českomoravský odborový svaz pra-

covníků školství, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR – Odborový svaz státních orgánů a organizací, Ministerstvo financí ČR – odborové svazy výrobní sféry.

Dne 30. května 2012 od 13.00 hodin na Palachově náměstí v Praze bude demonstrace důchodců.

Pokud vláda nezahájí skutečná jednání o podobě reforem a bude pokračovat v prosazování asociálních přístupů, Sněm ČMKOS konaný 22. května rozhodne o formách dalších celorepublikových protestů. Protesty na platformě STOP VLÁDĚ by měly spojit různé formy, včetně eventuální stávkou organizované Koalicí dopravních odborových svazů.

Demonstrace seniorů

Demonstraci 30. května v Praze pořádá Rada seniorů České republiky za podpory Národní rady osob se zdravotním postižením s cílem dosáhnout změnu vládní politiky vůči důchodcům a zdravotně hendikepovaným občanům. Na demonstraci bude znovu přečtena petice obsažená na úvodní webové stránce Rady seniorů České republiky. Petice je přístupná na webu www.rscr.cz. Tam je možno ji načíst včetně podpisových archů a dále podepisovat podle příložených pokynů. Podepsané petiční archy je třeba včas dopravit na adresu Rady seniorů České republiky. Demonstrace začne v 13 hodin na náměstí Jana Palacha

Poslankyně Gabriela Pecková (TOP 09)

v rozpravě k novele zákona, podle níž se budou penze po tři roky valorizovat pouze o třetinu růstu cen a třetinu růstu reálných mezd: . . . Navržené opatření je jen jedním z celé řady, ke kterým vláda rozpočtové odpovědnosti musela sáhnout. Jednoduše řečeno, můžeme se natahovat jenom tak, jak nám stačí triko. Když se totiž budeme natahovat víc, ukáže se holé všechno od pasu dolů. Můžeme spekulovat, proč je nám najednou triko malé - jestli jsme tak ztloustli, anebo jestli jsme tak zběsile topili pod kotlem, až se srazilo.

Ať se nám to líbí, nebo ne, úspěšná opatření pocítí v tomto případě ve svých peněženkách seniori, ale oni se tomu přizpů-

v Praze a bude následovat pochod přes Vltavu k budově předsednictva vlády, kde vedoucí představitelé Rady seniorů České republiky a petiční výbor předají petici s podpisovými archy.

Demonstrace je svolávána proto, že premiér České republiky odmítl s Radou seniorů o valorizaci penzí 2013 – 2015 jednat a vláda rozhodla o nás bez nás. Valorizace penzí na úrovni 1/3 inflace a 1/3 růstu reálných mezd je naprosto nedostatečná.

Organizátoři žádají veřejnost o podporu aktivní účasti a o solidární pochopení tíživé situace seniorů a zdravotně postižených, jimž jde doslova o přežití.

sobí. Já to vím, protože s nimi pracuji celý život. Mnozí se narodili za války a svůj život prožili v režimu, který jim žádná extra zbohatnutí nedovolil. . . . Ale oni nejsou nejvíce ohroženi úspornými opatřeními této vlády. Oni jsou nejvíce ohroženi postojem této v uvozovkách moderní společnosti, jsou ohroženi společenským vyloučením. Nikdy jsem ještě v ordinaci neslyšela: Já už nechci žít, já už na to nemám! Ale velmi často slyším ve své ordinaci: Já už nechci žít, protože už nemám pro co, protože už nemám pro koho, protože překážím, protože mě nikdo nepotřebuje. . . Tato vláda bohužel v tuto chvíli za daných podmínek neumí dostatečně naplnit penženky seniorů. Ale co bychom měli umět všichni - naplnit jejich duši.

V pondělí začíná permanentní stan platformy Stop vládě



Od 14. do 18. května je v Praze 5 u Anděla umístěn permanentní informační a petiční stan, ve kterém jsou k dispozici materiály proti realizovaným i připravovaným vládním reformám a informace o dalších protestech. Občané tu mohou diskutovat o nekvalitní legislativě a o tom, jak dále postupovat proti vládě Petra Nečase, podepsat petici za odvolání vlády.

Prvním, pondělním tématem celodenního stánku, je zdravotnictví. V 18 hodin vystoupí předsedkyně Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR Dagmar Žitníková, předseda Lékařského odborového klubu Svazu českých lékařů Martin Engel, předseda Svazu pacientů Luboš

Olejář a předseda Národní rady osob se zdravotním postižením ČR Václav Krása.

Veřejné debaty o jednotlivých reformních opatřeních a dílčích problematikách budou každý den probíhat od 18 hodin. Po zdravotnictví mezi tématy bude v úterý školství, ve středu penzijní a daňová reforma. V těchto dnech si občané mohou promluvit na dané téma s lidmi informovanými v daných oblastech.

Na čtvrtek připravuje Sdružení nájemníků České republiky celodenní poradnu o bydlení, Národní rada osob se zdravotním postižením připravuje poradnu zdravotně-sociální. Kompletní program je zveřejňován na www.stopvlade.cz.



PŘEČETLI JSME

Vyšší plat už nepůjde vysedět, Úřady práce budou hodnotit snaživost
10. května 2012



Ministerstvo práce a sociálních věcí nařídilo od května úřadům práce nová pravidla v ohodnocování zaměstnanců. Vyšší plat už lidé nebudou dostávat za odsloužená léta, ale za pracovitost, odbornost nebo loajalitu.

Loajální, flexibilní úředník, který umí řešit problémy a dobře funguje samostatně i v týmu. To je podle ministra práce Jaromíra Drábka prototyp pracovníka úřadu práce. Zaměstnanci už od května nejsou zařazováni do platových tabulek podle počtu odsloužených let, ale podle jiných kritérií.

Většinou lidé na úřadech práce se od 1. května ruku v ruce s novým hodnocením snížili plat. Ředitelé úřadů změnu využili k tomu, aby se popasovali s menším objemem přidělených peněz. To motivovalo odbory k sepsání petice. "Je zcela zjevné, že vůbec nejde o hodnocení, ale o způsob, jak 'pod pláštikem' takzvaného hodnocení výkonnosti zaměstnance snížit většinu z nich platy, a to některým až o čtvrtinu," píše se v ní. "K minulému týdnu petici podepsalo 3800 lidí," říká Vlastimil Neuman, předseda Podnikového výboru úřadů práce České republiky.

Na úřadech práce pracuje osm tisíc zaměstnanců, průměrný plat je dnes kolem 21 800 korun.

Generální ředitelství Úřadu práce ČR připouští, že peněz na platy je v rozpočtu méně než loni. "Jsou ale přislíbeny další prostředky, takže průměrná mzda bude o tisíc korun výš než loni," uvedl Jaroslav Dvořák z personálního oddělení GRÚP. **Přidáno dostali jen někteří, aby to netlouklo do očí**

Ministerstvo má teprve dodatečně dostat z rozpočtu peníze pro 1600 nových zaměstnanců, kteří na pracovní úřady od Nového roku přešli z obecních úřadů spolu s vyplácením dávek v hmotné nouzi. "V průměru jsme snižovali platy o 400 až 500 korun, jsou i případy, kdy lidé přišli o 1500 či 2000 korun. Přidáno dostali jen někteří tak, aby to netlouklo do očí," popisuje ředitel úřadu práce z okresního města, který si nepřál být jmenován.

Nejvíce si pohoršili úředníci, kteří přišli z obcí a měli platy nastavené výš. Kdo není s výplatou spokojen, může požádat o přehodnocení; budou u toho dva nadřízení, přizvat může zástupce odborů.

Tím, že ředitelé a zaměstnanci otevřeně mluví o situaci na úřadech, si koledují o nula bodů v kritériu loajality a zároveň o vyhazov z hrubě porušení pracovní kázně. Sdílení informací mimo ministerstvo jim totiž pod touto sankcí zakazuje dokument s názvem Upozornění, který museli všichni zaměstnanci podepsat už v únoru.

Podle čeho se řadí zaměstnanci do platových stupňů

Kritéria s váhou 60 %	Kritéria s váhou 40 %
odborné dovednosti a znalosti	schopnost komunikace
schopnost samostatné práce	efektivita využití pracovní doby
schopnost týmové práce	loajalita k zaměstnavateli
zvládnutí problémových situací	flexibilita
iniciativa	vztah ke spolupracovníkům
odpovědnost	

Odbory ani ředitelé volnější hodnocení nezávislé na odpracovaných letech nezavrhují, umožní jim přidat mladým pracovníkům. Problém je, že nemohou přidat všem, kteří by si to zasloužili, ale musí se vejít do rozpočtu. Navíc rozložení platů v úřadě by mělo podle Drábkových pokynů kopírovat Gaussovu křivku. Zhruba pětina lidí má být odměňována podprůměrně, přibližně šedesát procent kolem průměru a na nadprůměr dosáhne maximálně pětina lidí.

Odborům pochopitelně vadí, že si ministerstvo otevírá prostor pro úspory na platech do budoucna. Jestliže donedávna měli úředníci díky počtu odsloužených let nárok zhruba na 70 procent platu a zbytek tvořil osobní příplatek, nově budou mít jistou jen zhruba polovinu. Nová metodika hodnocení MPSV zavádí také speciální kritéria i pro nárok na osobní příplatek. Ten si úředník zaslouží za kvalitu, pracovní výkon, včasnost, efektivitu či za ochotu plnit mimořádné úkoly a za vstřícnost ke změnám.

Na úřadech práce to vře od loňska, kdy došlo k reorganizaci, dvěma vlnám propouštění a k vlně plošného snižování platů o sto - až tisícikoruny. Od ledna se k tomu přidaly problémy s novými nedotaženými počítačovými programy a vyunecně přecházení.

Odměňování na úřadech práce začal před několika týdny zkoumat Státní úřad inspekce práce. "Kontrolu jsme zahájili na základě podnětů od zaměstnanců, týká se zaplacení přesčasů, vedení evidence pracovní doby, ne nového odměňování," vysvětlil ředitel SÚIP Rudolf Hahn. Nový model odměňování dopadne na celý resort MPSV včetně například správ sociálního zabezpečení či zmiňovaný SÚIP.

Zdroj: http://ekonomika.idnes.cz/urady-prace-zmenily-system-ohodnocovani-zamestnancu-pdq-/ekonomika.aspx?c=A120509_211004_ekonomika_brd

Na uvedený článek reaguje Bc. Ondřej Hála na první straně tohoto vydání NOS.

Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy

Vláda na svém dnešním zasedání (9. 5. 2012) schválila Etický kodex úředníků a zaměstnanců veřejné správy, který je zakotven ve vládní protikorupční strategii.

Etický kodex, kterým by se měli úředníci a zaměstnanci veřejné správy řídit, přijala svým usnesením již vláda premiéra Miloše Zemana v roce 2001. Tento materiál je ale velmi nekonkrétní a obecný a nelze v něm spatřovat jasné protikorupční mechanismy a postupy. Jeho přínos pro zvýšení prestiže zaměstnanců ve veřejné správě je tak nevýznamný.

„Tyto nedostatky byly hlavním důvodem pro přepracování návrhu,“ uvedl na tiskové konferenci po jednání vlády ministr Pavel Dobeš s tím, že budou zachovány jen některé osvědčené obecné principy.

Úkolem vypracování nového materiálu bylo pověřeno ministerstvo vnitra. Nový přepracovaný etický kodex tak obsahuje zejména legislativní opatření směřující k zakotvení povinnosti ostatních orgánů veřejné moci zpracovat a veřejně publikovat vlastní etický kodex.

Cílem kodexu je vymezení jasných pravidel, aby bylo všem úředníkům a zaměstnancům veřejné správy zřejmé, v jakých případech by se mohli dostat do střetu soukromého zájmu se zájmem občanů a jak se v takové situaci zachovat.

Jedná se o dokument garantující kvalitu služeb poskytovaných úředníky a zaměstnanci veřejné správy. Materiál má za úkol také minimalizovat korupční jednání, obsahuje protikorupční preventivní opatření.

Kodex představuje nezbytné minimum v oblasti etiky z hlediska protikorupčních opatření, jehož doplnění či rozšíření je plně v kompetenci těchto jednotlivých úřadů. Úředník a zaměstnanec veřejné správy se například bude muset vyvarovat vztahů vzájemné závislosti a nepatřičného vlivu jiných osob, jež by mohly ohrozit jeho nestranost, čímž dojde k omezení klientelistických a nepolitických vlivů.

<http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/eticky-kodex-uredniku-minimalizuje-korupcni-jednani-95380/>

Text Etického kodexu úředníků a zaměstnanců veřejné správy na:
http://statog.cmkos.cz/dokumenty/Eticky_kodex_uredniku_a_zamestnancu_verejne_spravy.pdf

1. MÁJ v Brně



Tradičně se letos opět konaly oslavy 1. máje na brněnském Špilberku. Sešlo se zde mnoho lidí a hostů, mezi nimi předseda a místopředsedové ČMKOS a odboráři z Rakouska. Všechny přítomné přivítala hned na začátku předsedkyně Regionální rady odborových svazů Jihomoravského kraje paní Stanislava Slavíková. V programu se představily mažoretky, revival skupiny

ABBA, džezová skupina z Rakouska a mnoho jiných. Byly zde i stánky se senior a junior pasy, které jsou podporovány vedením Jihomoravského kraje. Akce se vydařila i vzhledem k tomu, že bylo krásné počasí.

Jaroslav Svoboda

Bilance reforem koalice

Od příštího roku by měla začít fungovat **důchodová reforma**. Její dopad do veřejných rozpočtů by se měl pohybovat okolo 20 mld Kč. I přes plánované dvojité zvýšení DPH v letech 2012-2013 není tato reforma ve skutečnosti finančně kryta a vyvedení cca 20 mld Kč ročně ve prospěch soukromých důchodových fondů se bude uskutečňovat na úkor nárůstu deficitu.

Daňová reforma začne působit v roce 2014. Tato reforma má v sobě zakódován potenciál snížení příjmů veřejných rozpočtů v rozsahu cca 10 mld Kč.

Ministr Heger a připravuje další opatření v oblasti **zdravotnictví**. Ministerstvo zdravotnictví čeká na rozhodnutí Ústavního soudu o nadstandardech a jakmile ten „uzná legálnost nadstandardní zdravotní péče, ministerstvo zdravotnictví tuto oblast razantně rozšíří“. Zatím se sice hovoří pouze o plné úhradě plomb, rehabilitační a dlouhodobé zdravotní péče, a zdravotní dopravy, ve skutečnosti se však připravuje zpoplatnění stovek lékařských výkonů napříč všemi lékařskými obory. Vláda totiž neustoupila od svého záměru zvýšit spoluúčast pacientů ve zdravotnictví o cca 5 %. To reprezentuje pro rok 2014 cca 18 mld Kč ročně.

Zavedení zápisného, skrytého školného se má – při absenci jakýchkoli úlev – pohybovat v rozmezí 3-4 tis. Kč za semestr.

Již uskutečněné kroky vládní koalice pro stabilizaci veřejných financí jsou fiaskem. Jak ukazují čísla za I. čtvrtletí roku 2012, klíčové opatření stabilizace nefunguje, **zvýšení sazeb DPH výrazným způsobem nenaplnuje očekávání**. Spotřebitelské ceny se sice (oproti očekávaním NERVu a podobných analytických expertů) výrazně zvýšily, do rozpočtu však doputoval jen zlomek plánovaných peněz.

Schválený rozpočet pro rok 2012 předpokládal nárůst příjmů daně z přidané hodnoty o 29,7 mld Kč. To znamená 7,4 mld Kč na čtvrtletí. V prvním čtvrtletí dosáhl tento přírůstek pouhých 2,6 mld Kč. Předpoklad byl tedy naplněn pouze z 35 %!!! Tento vývoj signalizuje, že jen na této dani dojde v letošním roce k výpadku v rozsahu okolo 15-20 mld Kč.

Tyto výpadky jsou důsledkem poklesu spotřeby a výrazného zvýšení nákupů v zahraničí. Občané ušetřili prostě vládě výchovnou lekci. Velmi názorně ji vyvedli z omylu, že lze občany při stagnujících či dokonce klesajících disponibilních příjmech libovolně zatěžovat dalšími a dalšími výdaji a platbami, které občané budou radostně platit, vláda tento jasný signál nechápe.

Pro letošní rok a dále pak pro roky následující hrozí České republice další dodatečný schodek veřejných financí (resp. státního rozpočtu) spojený s neschopností čerpat a dostatečně kontrolovat využívání peněz z evropských strukturálních fondů. Tyto schodky se budou velmi pravděpodobně pohybovat v řádu desítek miliard korun. I tyto schodky vláda chce přenést na bedra normálních občanů?

V logice na jedné straně ideologicky přepjaté a na druhé straně naprosto bezvýhodné rozpočtové politiky této vlády se dá s velkou mírou pravděpodobnosti očekávat opětovné nastolení otázek sjednocení DPH – možná až na 21 %.

V roce 2014 má začít fungovat tzv. Jednotné inkasní místo. „Připravenost“ sociální reformy v oblasti informačních technologií (Úřad práce ČR) je jasným potvrzením dlouhodobých obav ČMKOS, že dojde při zavádění takto složitě systému k výrazným výpadkům rozpočtových příjmů.

VÍTĚZOVÉ A PORAŽENÍ

Jednou z nejdůležitějších lží současné vládní koalice je, že údajně náklady reforem ponесou všechny subjekty a nikdo se jim údajně nevyhne. Opak je pravdou. Bude existovat celá řada subjektů, které na těchto reformách výrazně vydělají.

VÍTĚZOVÉ

Penzijní fondy

Těm veřejné finance ročně vyvedou pro rozšíření jejich byznysu cca 21 mld Kč (dalších cca 14 mld Kč přidají pojištěnci ze svého). Navíc se budou podílet na celkovém snížení daňového a odvodového zatížení podnikatelského sektor.

Podnikatelský sektor

Vítězství však bude diferencované. Část, kterou zasáhlo a zasáhne zvýšení především snížené sazby DPH, přirozeně může zaznamenat dočasné problémy spojené s adaptací na nové ceny. Na zemědělské producenty bude mít negativní dopad zrušení zelené nafty – zvláště v této době, kdy si tento výpadek nebudou moci vykryt zvýšením ceny produkce. Nicméně vzniklé problémy budou u velké části firem nesporně překryty výrazným snížením daňového a odvodového zatížení firem v celkovém rozsahu minimálně 30 mld Kč. Jde především o přímý dopad snížení zdravotního pojištění, které platí zaměstnavatel za zaměstnance o 2 %. Dále nesmíme však zapomínat, že součástí daňové reformy bude i zavedení Jednotného inkasního místa (JIM). Je nesporné, že na tomto systému budou výrazným způsobem profitovat IT firmy – jak na investicích do hardwaru i softwaru tak i následně na provozu. Jen tato investice se bude podle našeho odhadu pohybovat okolo 10 mld Kč. Zanedbatelný není ani přínos tzv. so-

ciální karty pro řadu bank či rozvoj soukromého byznysu pracovních agentur, kterým MPSV v letošním roce nasměrovalo většinu výdajů na „aktivní politiku zaměstnanosti, (2,5 mld Kč).

Osoby samostatně výdělečně činné

Nejen, že vládní koalice pro ně chce za každou cenu uhájit již v současné době naprosto extrémně nízké daňové a odvodové zatížení (zvýhodnění u platby daní pojistných plateb mezi OSVČ a zaměstnanci se pohybuje ročně mezi 40 – 50 mld Kč), ale dále ho ještě prohlubuje. Současně vláda vytváří další silné stimuly pro nárůst „švarcsystému“. Již schválené snížení daní a pojistného, které má začít platit od roku 2014 má záporný dopad do veřejných financí v rozsahu cca 7 mld Kč ročně. I kdybychom uvěřili dopadům „omezení“ paušálů (-1,8 mld Kč), které je podle našeho mínění výrazně nadhodnoceno a je velmi vážnou otázkou, zda vůbec bude mít nějaký kladný účinek ve vztahu ke zdanění OSVČ, stále se OSVČ jako celek budou nacházet v plusu cca 5 mld Kč. Jde o výrazný důsledek především poklesu plateb pojistného na sociální zabezpečení. Toto snížení jim mimo jiné také bohatě vynahradí sjednocení sazeb DPH, které se jich jako spotřebitelů samozřejmě bude také týkat. I když ne zcela – speciálně ne u těch, kteří využívají daňové „optimalizace“, při které utápějí soukromé výdaje ve výdajích „firmy“.

PORAŽENÍ

Zaměstnanci

Nesporným „reformním otloukánkem“ se stanou zaměstnanci. Budou to především oni, kdo platí a budou platit většinu z předpokládaného inkasa DPH a spotřebních daní. K tomu se jim ještě zvýší zdanění v rozsahu minimálně o 30 mld Kč ročně (zvýšení pojistného + daň z příjmu o 1 %). Jejich část by si dále měla připlácat 2 % z hrubé mzdy na penzijní fondy, případně platit školné apod. Navíc zaměstnanci neponesou jen přímé náklady reforem, ale též dopady odvozené. V této situaci je prakticky nemožné, aby podnikatelé byli schopni kompenzovat zvýšení pojistného placeného zaměstnanci a inflaci vyvolanou státem nárůstem mezd.

Veřejné finance

Jen působení důchodové a daňové reformy způsobí dodatečný deficit veřejných financí v rozsahu minimálně dalších 30 mld Kč ve veřejných financích, tj. v institucích napojených na státní rozpočet případně další rozpočty, bude dále chybět cca 8 mld Kč spojených se zvýšenými platbami těchto subjektů za zboží a služby s již dvakrát zvýšené DPH. Veřejné finance však nejsou ve skutečnosti žádným subjektem, vzniklé deficity tak vyvolají tlak na další redukce výdajů centrálních a také místních rozpočtů. To postihne

prakticky všechny osoby závislé nějakým způsobem na příjmech z rozpočtu. V prvé řadě **půjde o zaměstnance rozpočtové sféry** a dále pak o všechny příjemce sociálních transferů z veřejných rozpočtů - **důchodce, nezaměstnané, invalidní občany, občany sociálně potřebné**. Ohrožení životní úrovně důchodců bude značné. Nový valorizační mechanismus je velmi „špinavý“. Je totiž velmi pravděpodobné, že v současné situaci nedojde k růstu reálných mezd, a tím budou důchody valorizovány pouze o 1/3 inflace. Při velmi mírném odhadu předpokládáme, že do roku 2014 (oproti roku 2011) dojde k poklesu reálného důchodů o 7 %.

Nemocní

Rozpočty zdravotních pojišťoven jako celku pracují dnes se systérovým deficitem cca 7 mld Kč ročně. Dvojím zvýšením DPH se tento deficit zvýší zhruba na 15 mld Kč. Snížení minimálního vyměrovacího základu OSVČ, který je součástí daňové reformy v roce 2014 dále prohloubí tento deficit o dalších cca 2,5-3 mld Kč, celkem tedy 18 mld Kč. I když bude zrušeno zastropování pojistného s dopadem cca -2-3 mld Kč, stále se bude tento deficit pohybovat okolo 15 mld Kč. Pokud by se měl plně odstranit zmiňovaný deficit, musela by spoluúčast pokrýt právě uvedených 15 mld Kč (týká se v prvé řadě důchodců a rodin s malými dětmi).

Odhad bezprostředních dopadů reforem

Propočet na bázi roku 2014, kdy již budou plně platit navrhovaná reformní opatření a je vztažen k roku 2011: Zvýšení DPH, zvýšení spotřebních daní, zvýšení daně z příjmu fyzických osob o 1 % a zvýšení pojistného na zdravotní pojištění o 2 %, zvýšení spoluúčasti na úhradě zdravotní péče do roku 2014 o 5 % znamená **celkový minimální přímý dopad na zaměstnance s měsíční průměrnou mzdou 25 tis. Kč mírně nad úrovní 11 tis. Kč ročně (11 230 Kč)**.

Pokud se však bude tento zaměstnanec účastnit tzv. penzijního spoření (opt out - navíc 2 % z hrubé mzdy) a k tomu platit školné – zápisné za dítě na vysoké škole, mohou se tyto dodatečné reformní výdaje vyšplhat až na více než 25 tis. Kč ročně, to reprezentuje již ztrátu 1 celé a 1/3 další čistě měsíční mzdy. Samozřejmě narůstající spoluúčast ve zdravotnictví tuto částku může v konkrétních případech výdaje rodinných rozpočtů dále masivně zvýšit. -dě-

Zdroj: *Celková bilance reforem koalice ODS – TOP 09 – VV*“, oddělení makroekonomických - analýza prognóz ČMKOS, 15. dubna 2012
celé znění na: www.cmkos.cz

Česká správa sociálního zabezpečení v průběhu loňského roku výrazně zkrátila dobu řízení o přiznání důchodu. U starobních důchodů zkrátila dobu řízení o 19 dnů, u invalidních důchodů o 13 dnů v porovnání s rokem 2010. Žádosti o dávky důchodového pojištění jsou přijímány a zpracovávány v rámci zákonné lhůty i přes meziroční nárůst počtu žádostí o důchod. Nastavila také postupy, které vedly k výraznému zkrácení lhůt v námitkovém řízení a k postupné nápravě krizové situace v exekuční agendě. V průběhu roku ČSSZ vyřizovala kromě žádostí o dávku důchodového pojištění také další podání občanů. Za období od 1. 1. do 31. 12. 2011 bylo rozhodnuto nebo jinak zpracováno více než půl milionu (567 121) případů. V roce 2011 se také posílil vstřícný přístup ke klientům. ČSSZ již po klientech nepožaduje informace, které lze získat z jiných zdrojů a centrálních evidencí. Zvýšená pozornost byla věnována včasné a komplexní informovanosti klientů mj. v souvislosti s tzv. malou důchodovou reformou.

Fungování ČSSZ se také vyrovnalo s realitou nových ekonomických podmínek, které vedly k citelným úsporním opatřením. Navzdory snížení rozpočtu provozních výdajů a redukcí mzdových prostředků se ČSSZ podařilo vyporádat s hlavními problémovými oblastmi.

V roce 2011 se činnost ČSSZ zaměřila na plnění těchto čtyř prioritních úkolů:

- stabilizace činnosti organizace
- dodržování správních lhůt ve všech agendách
- zvýšení počtu sdružených (celoresortních) kontrol
- klientský přístup

Důchodové pojištění - ČSSZ zkrátila dobu řízení u starobních důchodů o 19 dnů, u invalidních důchodů o 13 dnů v porovnání s předloňskem. Doba řízení v roce 2011 činila u starobních důchodů 53 dnů (72 dnů v roce 2010), u invalidních důchodů 110 dnů (123 dnů v roce 2010 dnů). Lhůta pro přiznání dávků důchodového pojištění je 90 dnů ode dne zahájení řízení. Důvodem delší doby řízení u invalidních důchodů je zejména skutečnost, že se do doby řízení včítá také posouzení zdravotního stavu, které mohlo činit až 45 dnů, a také závislost rozhodovacího procesu na informaci o ukončení dočasné pracovní neschopnosti.

Udržení kvality a rychlosti rozhodování bylo dosaženo, přestože ČSSZ v roce 2011 přijala 262 803 nových žádostí o důchod. Oproti roku 2010 to představovalo nárůst o 38 tisíc žádostí. Počet rozpracovaných žádostí klesl ke konci roku pod 15 tisíc, což je optimální stav a podmínka pro průběžné vyřizování žádostí o důchod bez prodlev.

V průběhu námitkového řízení bylo v průběhu roku dosaženo situace, kdy jsou správní lhůty výrazně zkráceny. Průměrná doba řízení se zkrátila ze 71 dnů v lednu na 26 dnů v prosinci u případů bez posouzení zdravotního stavu a ze 120 dnů v lednu na 55 dnů v prosinci u rozhodnutí, která vyžadovala posouzení zdravotního stavu.

ČSSZ přijala a následně realizovala řadu opatření, která mají stabilizovat oblast zpracování důchodů s exekučními srážkami. Od prosince 2011 bylo zahájeno vyřizování případů na OSSZ výhradně v elektronické formě.

V průběhu roku ČSSZ vyřizovala kromě žádostí o dávku důchodového pojištění také další podání občanů. Za období od 1. 1. do 31. 12. 2011 bylo rozhodnuto nebo jinak zpracováno 567 121 případů.

Nemocenské pojištění - V zákonné

lhůtě do 30 dnů bylo v roce 2011 zpracováno 99,72 % dávek nemocenského pojištění. Ke konci roku 2011 byla zpracována analýza případů dávek zpracovaných po stanovené lhůtě. Z analýzy vyplynulo, že v řadě případů, ve kterých jsou dávky evidovány jako vyplacené po zákonem stanovené lhůtě, jde o dávky fakticky vyplacené ve lhůtě, u kterých došlo k chybě v evidenci a ve zpracování dokladů. V návaznosti na výsledky analýzy ČSSZ přijala metodická opatření směřující k minimalizaci případů dávek vyplacených po zákonné lhůtě, která zároveň zvyšují přesnost statistických výstupů k dobám zpracování dávek.

V roce 2011 vyplatila ČSSZ celkem 2 542 386 dávek nemocenského pojištění. Z toho 66,04 % tvořily dávky nemocenského, 22,30 % tvořila peněžitá pomoc v mateřství, 11,61 % ošetřovné. V porovnání s rokem 2010, kdy bylo vyplaceno 2 813 189 dávek, bylo v roce 2011 vyplaceno o více než 270 tis. dávek méně, což je téměř 10% pokles.

V zákonné lhůtě do 30 dnů bylo vyplaceno 2 535 323 dávek, z toho do 10 dnů bylo vyplaceno 2 192 887 dávek, tj. 86,25 %. Celkově se zvýšil podíl dávek nemocenského pojištění vyplacených v zákonné lhůtě 30 dnů, a to z 98,55 % v roce 2010 na 99,72 % v roce 2011.

Lékařská posudková služba - Hlavním úkolem zejména v 1. čtvrtletí roku 2011 byla likvidace nedodělků v námitkovém řízení. Snížení počtu posudků po lhůtě na minimální možnou úroveň v této agendě bylo dosaženo v březnu 2011, tuto úroveň se podařilo udržet po celé zbývající období roku.

Kontroly - V průběhu loňského roku 2011 byl při provádění společných resortních koordinovaných kontrol kladen důraz na jednotný postup a spolupráci. Realizace společných kontrol byla pravidelně vždy za kalendářní čtvrtletí vyhodnocována v rámci MPSV. Osvědčil se zavedený způsob spolupráce s ČSSZ, tj. zpracování seznamů zaměstnanců přihlášených u kontrolovaného zaměstnavatele k pojištění, které ČSSZ kontrolním týmům před zahájením kontroly předává. Napomáhá tak orientaci inspektorů a kontrolorů a urychluje se tím provedení a uzavření kontroly.

Klientský přístup - V roce 2011 se dále posílil vstřícný přístup ke klientům. ČSSZ již po klientech nepožaduje informace, které lze získat z jiných zdrojů a centrálních evidencí. Zvýšená pozornost byla věnována včasné a komplexní informovanosti klientů v souvislosti s malou důchodovou reformou. Tam, kde to personální kapacity okresních správců sociálního zabezpečení umožnily, byly klientům na rámec zákonných povinností poskytovány orientační porovnávací výpočty důchodů.

Podpora klientů se soustředila na zkvalitnění telefonického poskytování informací. Podařilo se vybudovat nová moderní klientská centra. ČSSZ věnovala pozornost projektu na vybudování tzv. klientského portálu, který zpřístupní informace klientům z domova, konkrétně přes informační a komunikační rozhraní. ČSSZ tím umožní svým klientům přístup a podání jak na klientských centrech, tak z domova či pracoviště.

Pojistné na sociální zabezpečení - Výběr pojistného na sociální zabezpečení dosáhl celkového inkasa ve výši 357,9 mld. Kč proti celkovému předpisu 359,3 mld. Kč. Úspěšnost tak dosáhla 99,6 %.

z tiskové zprávy MPSV -dě- Zpráva neobsahuje údaje o zaměstnancích, kteří uvedených výsledků dosáhli svou prací.

§ ODPOVÍDÁME §

Dotaz: Pracuji v rozpočtové organizaci, kde jsou zaměstnanci odměňováni platem. Na 1. máje jsem odpracoval mimořádnou směnu, kterou mi má zaměstnavatel zaplatit. Na jaký celkový příplatek mám nárok?

Odpověď: V souladu s § 135 odst. 2 zákoníku práce je přednostně povinností zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci za práci ve svátek náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, a to nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce po výkonu práce nebo v jinak dohodnuté době. Další možností, která je podmíněna dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem, je poskytnutí příplatku ve výši 100 % průměrného hodinového výdělku za každou odpracovanou hodinu ve svátek.

Jak vyplývá z dotazu, jednalo se v tomto případě o práci přesčas. Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu,

osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na 1 hodinu práce, a to pokud nedojde k dohodě o poskytnutí náhradního volna. (Náhradní volno je v tomto případě podmíněno souhlasem zaměstnance, nemůže mu být zaměstnavatelem nařízeno.) Zároveň vzniká zaměstnanci nárok na příplatek za práci přesčas ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

V případě, že není zaměstnanci poskytnuto žádné náhradní volno, má nad rámec běžného platu nárok na proplacení přesčasových hodin a na souběh příplatků ve výši 125 % za každou hodinu této práce.

Dotaz: V našem úřadě byla několika zaměstnancům poskytnuta výjimka ze vzdělání. Nyní je zaměstnavatel písemně upozornil, že pokud si nedoplní kvalifikaci, může s nimi být kdykoliv ukončen pracovní poměr pro nesplnění potřebného vzdělání. Může zaměstnavatel změnit své rozhodnutí, když již výjimku ze vzdělání dříve přiznal?

Odpověď: Novelizované znění § 3 odst. 3 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, i nadále poskytnutí výjimky umožňuje. V případě, kdy nemůže zaměstnavatel obsadit pracovní místo zaměstnancem, který dosáhl potřebného vzdělání, a pokud nestanoví zvláštní právní předpis jinak, může zaměstnavatel zaměstnance výjimečně zařadit do platové třídy, pro kterou nespĺňuje potřebné vzdělání

- a) až na dobu 4 roků,
- b) na dobu delší, jestliže předchozí praxi nebo po dobu výjimečného zařazení podle písmene a) prokázal schopnost k výkonu požadované práce.

V praxi to znamená, že za výše uvedených podmínek může zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout i časově neomezenou výjimku ze vzdělání. V této souvislosti je však třeba upozornit na skutečnost, že výjimečně zařazení zaměstnance do platové třídy pro něj nepředstavuje do budoucna jistotu jeho pracovního poměru. **Jedná se pouze o oprávnění zaměstnavatele poskytnout za daných podmínek výjimku, nikoliv o právo zaměstnance domáhat se možnosti výjimečného platového zařazení.** Podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku

práce může totiž zaměstnavatel dát výpověď zaměstnanci tehdy, pokud nespĺňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce. Kvalifikační předpoklady stanovené v § 2 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., mezi takové předpoklady bezesporu patří.

Zaměstnanci tak v době, kdy je výjimečně zařazen do platové třídy bez potřebného vzdělání, hrozí možnost výpovědi podle výše citovaného paragrafu zákoníku práce. Pokud zaměstnavatel např. může přijmout zaměstnance, který dosáhl potřebného vzdělání, měl by v souladu s platovým předpisem předmětné místo obsadit plně kvalifikovaným zaměstnancem. Obdobná situace může nastat i při kumulaci pracovních činností. Přijatelným řešením pro zaměstnance, který nespĺňuje kvalifikační předpoklady, by mohla být úprava pracovní náplně spojená s nižší náročností požadované práce. (V případě úzce specifikovaného druhu práce v pracovní smlouvě by se jednalo o vzájemně dohodnutý dodatek k pracovní smlouvě.) Podmínkou ovšem je, že zaměstnavatel má takové pracovní místo k dispozici.

Ing. Marie Fabianová

Jak je to se zastupováním zaměstnanců odborovou organizací

Jedním z nejdůležitějších práv odborových organizací je právo zastupovat zaměstnance při jednání se zaměstnavatelem, u kterého odborová organizace působí. Toto zastupování má více forem.

Především se jedná o právo uzavírat se zaměstnavatelem kolektivní smlouvu. Toto právo má odborová organizace jako jediná ze zástupců zaměstnanců. Další ze zástupců zaměstnanců, rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jej nemají.

Kolektivní smlouvu však odborová organizace neuzavírá pouze za své členy. Ve smyslu § 24 odst.1) zákoníku práce (dále ZP) ji uzavírá také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Tato zákonná úprava u některých členů odborů vyvolává určitou nespokojenost. Vzniká dojem, že na výsledcích často složité odborové práce a náročného vyjednávání se zaměstnavatelem se podílejí spoluzaměstnanci, kteří na nich nemají žádnou zásluhu. Jiné zákonné řešení však není možné, protože by zakládalo nerovnost zaměstnanců v jejich právech. Pokud by byly kolektivní smlouvou sjednány vyšší nároky, než jaké by vyplývaly z právních předpisů pouze pro členy odborů, zaměstnavatelé by stejně museli odborově neorganizovaným zaměstnancům tyto nároky dorovnat. Obdobně také není možné, aby se zaměstnanec právoplatně rozhodl, že nechce, aby se na něho kolektivní smlouva vztahovala. Neumožňuje to paragraf 19 písm. f) ZP, který brání, aby se zaměstnanec předem vzdal svých práv.

Vedle tohoto kolektivního zastupování může odborová organizace zastupovat i jednotlivé zaměstnance, tedy zase ne pouze členy své odborové organizace. Podle § 276 bod 9) ZP je zaměstnavatel totiž povinen projednat se zaměstnancem jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Může však nastat situace, kdy se zaměstnanec obává takovéto právo použít vůči zaměstnavateli přímo. Tato obava může pramenit jak z všeobecných lidských vlastností, jako je např. menší obratnost při formulování svých požadavků, bázeň, že nedokážu

své stanovisko před vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele obhájit, nebo dokonce, ať již oprávněný nebo neoprávněný, strach existenční. Tehdy ve smyslu výše uvedeného § může zaměstnanec požádat odborovou organizaci, aby spornou záležitost se zaměstnavatelem vyřídila sama, a to buď za jeho účasti nebo i bez ní. Stejnou možnost v tomto případě dává zákon ale i radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zákon pamatuje v § 286 odst. 6) ZP na stav, že v rámci jednoho zaměstnavatele působí více odborových organizací. Pokud je zaměstnanec odborově organizován, zastupuje jej v individuálních vztazích ta odborová organizace, jejímž je zaměstnanec členem. Pokud zaměstnanec organizován není, může si zvolit pro své zastupování tu odborovou organizaci, ke které má největší důvěru. Jestliže žádnou odborovou organizaci neurčí, bude jej zastupovat ta organizace, která má u zaměstnavatele nejvíce členů. Stejně tak však zaměstnanec může, a to i odborově organizovaný, odmítnout, aby odborová organizace do sporu vstupovala. Mohou jej k tomu vést soukromé důvody, třeba zájem, aby se jeho záležitost neprojednávala v širším kolektivu.

Jaké jsou to případy, kdy odborová organizace zastupuje zájmy jednotlivého zaměstnance? Především se jedná o naplnění § 61 odst.1) ZP, který ukládá zaměstnavateli povinnost projednat s odborovou organizací výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru, a to předem, ještě než je tato výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnanci doručeno. Odborová organizace tak může včas uplatnit proti tomuto způsobu ukončení pracovního poměru své námitky a nalézt spolu se zaměstnavatelem řešení např. skončení pracovního poměru dohodou, které nemá na zaměstnance tak negativní dopad.

Zvláštní ochranu pak požívají funkcionáři odborových orgánů, kteří jsou oprávněni se zaměstnavatelem jednat jménem odborové organizace. Zde musí zaměstnavatel při výpovědi nebo okamžitém zrušení jejich pracovních poměrů přímo požádat odborovou organizaci o její souhlas. Tento souhlas je nutný po dobu jejich funkčního období a

§ ODPOVÍDÁME §

v době 1 roku po jeho skončení. Nesouhlas odborové organizace vede k neplatnosti tohoto právního úkonu. Tato neplatnost však musí být dotčeným funkcionářem uplatněna do 2 měsíců žalobou u příslušného soudu. Dalším příkladem individuálního zastoupení zaměstnance je projednávání škody, kterou zaměstnavateli způsobil a jejíž rozsah přesahuje 1000,- Kč.

Podle zákoníku práce - § 276 odst.1) ZP mají zaměstnanci právo na informace a projednávání důležitých věcí, které se jich týkají. Zaměstnavatel má povinnost informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo. Pokud u zaměstnavatele ale působí odborová organizace nebo rada zaměstnanců, informuje nebo projednává věci prostřednictvím těchto zástupců. Na jedné straně se jedná o ulehčení práce zaměstnavatelů, na druhé straně se jedná o zvýšení prestiže zástupců zaměstnanců. Je to vlastně další forma zastupování zaměstnanců, kdy musí být odborová organizace seznámena s informacemi s vývojem mezd nebo platů a jejich jednotlivých složek, ekonomických ukazatelů a dalších informací, které jsou uvedeny podrobně v zákoníku práce § 279 pod písmeny a) až i) ZP.

Ještě větší vliv pak mají odbory v případech, že zaměstnavatel musí s odbory věc projednávat. To se např. týká ekonomické situace zaměstnavatele, množství a tempa práce, změny organizace práce, systému odměňování zaměstnanců a jejich hodnocení, systému školení, opatřeních pro mladistvé a osoby pečující o děti mladší 15 let a další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců. Do oblasti projednávání patří i závazek zaměstnavatele

projednat mimo jiné stav BOZP, pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele, strukturální změny, všechna opatření týkající se hromadného propouštění zaměstnanců nebo převod zaměstnanců k jinému zaměstnavateli, tak jak to stanoví § 280 ZP. Ve všech výše uvedených případech musí dát zaměstnavatel odborové organizaci podkladové materiály dostatečně včas, aby měla možnost si je důkladně prostudovat, případně mohla včas požadovat doplňující údaje. V případech, které musí být projednávány pak toto projednávání dává odborové organizaci šanci argumentačně zvrátit původní rozhodnutí zaměstnavatele, resp. zmírnit nepříznivé dopady, které by mohlo na zaměstnance mít.

K informování zaměstnanců o výsledcích jednání se zaměstnavatelem pak může odborová organizace použít především ty způsoby, které si dohodla se zaměstnavatelem v kolektivní smlouvě. Samozřejmě úroveň bude limitována velikostí zaměstnavatele a konkrétními možnostmi a vybavením, které zaměstnavatel sám má. Nejběžnější způsob pak je k informacím využívat schůze, konference, ale i nástěnky, případně použít k informacím e-mailové adresy nebo počítačovou síť zaměstnavatele..

Zaměstnavatel by pak měl svým vřicím přístupem k tomuto problému zohlednit, že vlastně odborová organizace provádí práci i za něj.

Tento krátký článek nemohl postihnout v plné šíři všechny oblasti, kde dle zákoníku práce odbory působí, proto se zabývá jenom nejfrekventovanější částí z nich.

JUDr. Pavel Sirůček



Měkké dovednosti

Termín „Měkké dovednosti“, kromě zájemců o soubor dovedností skrývajících se pod tímto názvem, příliš mnoho nefká. Dá se říci, že i odrazuje. Co je to za dovednosti, když jsou „měkké“. Vždyť každý z nás podvědomě přijímá lépe fakta, o kterých není pochyb a které zcela jasně vymezují pojmy a vlastnosti v přesně určených kategoriích. V takových jež můžeme měřit a kvantifikovat. To je pro každého pochopitelná a uchopitelná látka.

Ale něco nazývajících se „měkké“ již od podstaty názvu vzbuzuje určité pochybnosti a jistý odstup, ale jen potud pokud nenahlédneme pod pokličku této tajemnosti.

Nemá smysl chodit dlouho kolem horké kaše. Termínem měkké dovednosti označujeme všechno, co se týká nás a našeho jednání a prožívání ve vztahu k okolí, ve kterém se pohybujeme, žijeme, pracujeme, trávíme volný čas. Je to náš postoj k sobě samému. Jsou to schopnosti řešit problémy mezilidských vztahů, které vědomě či zcela spontánně utváříme. Vyjadřují složitost naší osobnosti, její jedinečnost a neopakovatelnost. Zabývají se našimi schopnostmi nejen vzájemně komunikovat, ale i komunikaci ve vztahu k institucím a zaměstnavateli.

V neposlední řadě mluví o kvalitě našeho soužití v rodinném prostředí, o úrovni mezigeneračních vztahů jak doma tak na pracovišti. Jsou i obrazem našich schopností vyjádřit své postoje a vymezení vůči společnosti, ve které nyní žijeme. Výčet složitého přediva vztahů, vazeb a následných reakcí nás, tedy naší osobnosti, vázaných do pojmosloví „měkké dovednosti“ je velmi široký. Z tohoto pohledu je obtížně měřitelná jakákoliv rovina vycházející z podstaty našeho jednání jako reakce na podněty, které jej vyvolaly. Zvláště potom, co je vše silně emotivně podbarveno, nelze snad ani dost dobře přesně určit a zařadit.

Měkké dovednosti jsou především výrazem kvality naší osobnosti a vyjadřují úroveň základních kategorií určujících naši osobnost – extroverzi, mezilidskou interakci, přívětivost, svědomitost, emocionální stabilitu, intelektovou kulturu.

V teoretickém výčtu bychom mohli pokračovat velmi dlouho, jenže bez užítka a praktického výstupu, který je podstatou tohoto krátkého pojednání. Každý normální člověk si klade otázky: Proč bych to měl vědět? Co mi to přinese, když to budu vědět? Jak to obohatí můj život? Není to ztráta času zabývat se něčím, co se tak nepříjemně nazývá – měkké dovednosti.

Toto jsou zcela normální a přirozené reakce každého z nás. Myslím tím především členy odborů bez ohledu na jejich příslušnost k jakémukoliv svazu či stupni samostatnosti, nezávislosti na většinovém uspořádání odborových svazů.

Přestože říkáme, že je osobnost neopakovatelná a jedinečná, nelze podstatu její jedinečnosti ponechat bez záměrné kultivace a cílevědomého formování. Úroveň člena odborů má být v popředí zájmu každého představitele základní odborové organizace a hlavně představitelů vyšších organizačních struktur. Tolik opět teorie. Bohužel praxe je zcela jiná, ne tak ideální. Někdy až tristní. To zvláště tam, kde se představitel, funkcionář, potácí ve vlastní výjimečnosti a sebestřednosti. Nezdídka jsou vzdělání členové pro něj výrazem nebezpečí. A ještě větším nebezpečím, pokud mají vědomí o obsahu pojmu „měkké dovednosti“. Je to totiž podezřelé tajemno, na které si musí dát pozor, aby nebyl ve svém postavení ohrožen. Bohužel i takoví lidé jsou v čele odborových organizací a jsou rozptýlení na všech stupních řízení. Naštěstí jsou to jen výjimky.

Drtivá většina řídicích pracovníků nepodceňuje vzdělávání, bez kterého moderní odbory zkrátka „dělat“ nelze. Vše je potom otázkou vůle a hlavně peněz. V dnešním komerčním prostředí je „nákup“ vzdělávacích aktivit velmi drahá záležitost. Už z tohoto pohledu je pozice malých a nemajetných základních organizací velmi složitá. Jejich funkcionáři, o kterých se tímto jedná, jsou odkázáni jen na možnosti a „osvícenost“ svého svazu, jeho přístupu k myšlence věnovat svým členům něco málo zpět za jejich aktivní členství. A jsme opět u problému. Budeme-li školit, tak tedy co? Zákoník

práce, jehož proměny jsou až neskutečně rychlé a laika funkcionáře stejně bez zásahu obcházejí nebo účetnictví jehož nedostatečná dovednost je v důsledku docela dobře měřitelná.

Má smysl věnovat nemalé peníze na vzdělávání méně uchopitelné disciplíny z oblasti aplikované psychologie, pedagogiky, sociologie apod.? Samozřejmě má. Jenže stojíme před faktem rozhodování lidí, kteří právě o měkkých dovednostech příliš povědomí nemají nebo se jim právě pro jejich obtížnou uchopitelnost zdají bezcenné. Je těžké mnohdy méně mentálně obratné představitele přesvědčit o užitečnosti kultivovaného jednání při formulaci požadavků vedoucích ke slušnému výsledku kolektivní smlouvy, když on zná obrazně řečeno jen ránu pěstí do stolu. Tady je každá rada drahá. Nicméně nelze polevit z úsilí prosazení myšlenek, že kvalita našeho života stojí především na slušnosti, kultivaci důstojných životních podmínek. To je podstata práce odborů. Ta není v tupé progresi nepromyšlených kroků vedoucích k znevažování příslušnosti k odborové organizaci. Takže „měkké dovednosti“ opět vstupují do hry. Nelze o jejich užitečnosti v aplikaci na odbory pochybovat. Odborář přece nemůže být hanlivým názvem jedné sociální skupiny. Lidská komunita je složena z mnoha různých specificky zaměřených skupin a ve všech lze uplatnit disciplínu zastřešené názvem „měkké dovednosti“ Zkvalitnit lidské jednání do obsahu vyšší kategorie je obrazem vyspělých společností, mezi které přes všechny současné negace, patříme. A to nelze přehlížet. Z tohoto pohledu je dilema vzdělávat měkké dovednosti v podmínkách odborů kladně rozhodnuto.

Abychom si utvořili představu o jaká témata jde a co lze pojmout do vzdělávacího systému v oblasti měkkých dovedností, uvádím jen ilustrativní pohled, čím se například zabývá ve svých školicích aktivitách OS KOVO. A nejen OS KOVO, ale před několika dny například ve Zlenicích OS ZPTNS.

- Rétorika – mluvený projev,

komunikační dovednosti.

- Osobnost funkcionáře v kolektivním vyjednávání.
- Komunikace a komunikační dovednosti v procesu kolektivního vyjednávání.
- Psychologické aspekty kolektivního vyjednávání.
- Konflikty na pracovišti, manipulace, nátlak.
- Duševní hygiena, antistresový program a problémy správné mezilidské komunikace pro výkon funkce v odborech.
- Vystupování před kritickým publikem, získávání nových členů.
- Co dělat pro úspěch při jednání.
- Komunikační dovednosti a protistresová příprava.

Dále by mohl následovat přehled témat z oblasti manažerských dovedností, která je rovněž považována za stěžejní v rozvoji vědomostí výbavy odborového funkcionáře. V dnešní době a v aktuálním výrazu odporu proti necitlivým zásahům vlády do života obyvatel lze zařadit i sekvence z oblasti psychologie davu. Měkké dovednosti dokáží velmi pružně reagovat na potřeby posluchačů v požadavcích na nalézání odpovědí otázek vývoje společnosti.

Práce odborového funkcionáře je velmi namáhavá a náročná na jeho psychickou výbavu. Člověk v této pozici čelí mnohokrát negacím provázející mezilidské vztahy na pracovišti, kdy při zastupování svých členů vstupuje do jednání se zaměstnavatelem. Následně se často setkává i s nevědkem právě těch, které zastupuje. Proto si zasluhuje, aby byl připravován a dále vzděláván pro řešení konfliktních situací a minimalizoval tak negativní dopady na svou osobnost. Mnohé z odborových svazů si potřebu vzdělávání svých členů intenzivně uvědomují a vytvářejí si vlastní výukový celoroční program. Příkladem pro všechny je zde OS KOVO. Témata naplňující pojem „měkké dovednosti“ se stala již pravidelnou součástí programu vzdělávání členů tohoto odborového svazu a jeho postoj ke vzdělávání může být pro mnohé příkladem.

Mgr. Jiří Šuráš



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Velká Británie: Do stávky se zapojují stovky tisíců pracovníků 10. květen 2012



Napříč celou Velkou Británií stávkují stovky tisíců pracovníků ve veřejném sektoru, kteří tímto protestují proti vládě, která po nich chce, aby déle pracovali a platili více za menší penze. Stávkující pracovníci vytvářeli kolem svých pracovišť řetězce. V některých případech byla účast stoprocentní, například všechna muzea ve Walesu zůstala zavřena. V skotském městě Glasgow se do stávky zapojilo 599 z 600 zaměstnanců ministerstva obrany. Do stávky se zapojili i zaměstnanci úřadů práce, policejní úředníci, zaměstnanci soudů a také pracovníci finančních úřadů a samosprávních úřadů.

Nová silná aliance proti úsporám

7. květen 2012



Tři evropské odborové organizace, které se řadí mezi největší v Evropě, když reprezentují více než pět milionů pracovníků ve veřejném sektoru, zorganizovaly koordinovanou akci proti nezaměstnanosti a úsporám napříč Evropou. Evropské odbory UNISON, Ver.di a CGIL, které zastupují přes 5 milionů pracovníků, se sešly 4. května v Londýně, aby vytvořily mohutnou novou alianci pro boj s destruktivní politikou úspor. Odbory

vyzývají národní vlády a mezinárodní finanční instituce k ukončení úsporné politiky, která nejenže dluhovou krizi zhoršila, ale tvrdě dolehla i na evropské občany. Oficiální statistiky ukazují, že nezaměstnanost v eurozóně dosáhla rekordního maxima. Prolomením národních hranic a oslovením skupin, se kterými sdílí vizi, odbory vybudují širokou podporu pro celoevropskou alternativu úsporám. Odbory přislíbily další rozvoj politických návrhů na hospodářský růst na národní i evropské úrovni a přípravu společné protestní akce. Dave Prentis, generální tajemník UNISON, k tomu řekl: „Experiment s úsporami selhal. Škrty nepřinesly žádnou léčbu a platí za to evropské občany. Rodiny ztrácejí domovy a pracovní místa, mají problém s placením účtů, a všechno to bylo k ničemu, protože dluhová krize se jen zhoršila. Napříč Evropou jsou politici prosazující úspory trestáni tam, kde to bolí nejvíc – u volebních boxů. Přišel čas na jinou alternativu, která bude nejen fungovat, ale bude i férovější. Naše silná aliance odborů je připravena se této výzvě postavit.“ Rosanna Dettori, generální tajemnice CGIL, to komentovala slovy: „Ve středomořských zemích, v Řecku, Portugalsku a Španělsku byl experiment s úsporami nejen zbytečný, ale zároveň i krutý. Nezničil jen naše ekonomiky, ale zadělává na zničení naší společnosti. Zastavení takovéto politiky je nejen naší povinností, ale je to přímo nezbytností. Ve hře jsou práva, která jsme si těžce vybojovali za posledních sto let. V sázce je i demokracie. Obzvláště právo lidí na ovlivnění své budoucnosti.“ Frank Bsirske, generální tajemník německé Ver.di, k tomu uvedl: „Finanční krize je přejmenována na krizi veřejných výdajů. Říká se nám, že si nemůžeme dovolit penze, systémy zdravotní péče a blahobyt. To je ale lež – a škrty v současném rozsahu povedou pouze ke zhoršování recese. EU je transformována do čistě hospodářské unie, kde sociální obavy jsou až druhotné. Zároveň je transformována do úsporné unie. Nejenže to bude škodlivé pro evropské občany, zároveň to nebude uskutečnitelné z ekonomického hlediska. Startovacím bodem pro zastavení tohoto bláznění je spuštění veřejné debaty o tom, jak vytvořit udržitelnou alternativu.“

Odbory věří, že jediná cesta snížení veřejných deficitů je přes vládní intervenci na zvýšení hospodářského růstu a snížení nezaměstnanosti, což by mělo ukončit negativní spirálu, kterou je past úspor.

Odbory volají po zaměření se na kvalitní pracovní místa, dani z finančních transakcí a po boji vlády s korupcí a daňovými úniky. Garance pracovního místa nebo školení pro mladé lidi jsou klíčové pro plány na trhu práce, ekonomiku a pro rovnost.

Zotavení přes investice, ne přes deregulaci

10. květen 2012

Evropská odborová konfederace (ETUC) uvítala svolání neformálního evropského summitu o růstu, který se bude konat 23. května v Bruselu. Evropské odborové hnutí ale nadále zastává názor, že růst může vzejít pouze z růstových opatření, ne ze snižování mezd a prosazování deregulace. Generální tajemnice ETUC, Bernadette Ségol: „Vítáme rozhodnutí pana Van Rompuye ohledně svolání summitu představitelů EU kvůli diskusi o růstu. Evropské představitelé zřejmě postupně uznávají, že úspory jsou pouhou slepou uličkou. Očekáváme projekty na zotavení ekonomiky založené na udržitelných investicích, ne na politikách zaměřených na strukturální reformy trhu práce. K tomu musí být využito více pák: Evropská centrální banka musí být garantem eura a musí chránit národní dluhy před finanční spekulací. Musí být zavedeny jednotné evropské dluhopisy a zároveň musí být zvýšeny prostředky Evropské investiční banky, aby mohla financovat do investic vytvářejících nová pracovní místa. Férové zdanění musí být prioritou a vyžaduje představení daně z finančních transakcí a opatření k ukončení daňových rájů. Rovněž je důležité prosazovat kvalitní pracovní místa a férové mzdy.“

Evropa potřebuje růst, investice a sociální soudržnost

30. dubna 2012

Šéf Evropské centrální banky Mario Draghi ve svém proslovu v Evropském parlamentu navrhl fiskální a růstovou dohodu. S tímto návrhem M. Draghi uznává to, co ETUC zdůrazňuje už od začátku krize, že úspory jsou slepou uličkou a zdravých veřejných financí může být dosaženo pouze přes oživení ekonomiky a trhu práce. Růst je nyní v centru evropských debat. Po tomto proslovu M. Draghiho Herman Van Rompuy, předseda Evropské rady, oblesl hlavní evropské vládní představitel s dopisem, ve kterém podporuje prorůstové přístupy. Klesající mzdy a více nejistých pracovních míst nepřinesou hospodářské oživení. Místo toho odeberou z ekonomiky tolik potřebnou poptávku, která je nezbytná pro podporu růstu. Finanční trhy navíc kvůli obavám z dlouhodobé recese budou i nadále zvyšovat náklady pro financování vládních dluhů a omezí prostředky pro bankovní sektor, což věci jenom dále zhorší. B. Ségol: „Pan Draghi udělal jeden krok vpřed, ale okamžitě zase udělal krok zpět. Inovativní a konkurenceschopná ekonomika nemůže být vybudována na ochuzení společnosti. Slepé strukturální reformy se neosvědčily. Potřebujeme dlouhodobý přístup založený na dobrých mzdách, sociálním dialogu a na prosazování evropského sociálního modelu.“

Rozpčet EU musí podporovat zaměstnanost a růst

8. květen 2012

Evropský parlament v současnosti finalizuje svůj postoj vůči legislativnímu balíčku navrženému Evropskou komisí pro budoucí politiku soudržnosti v souvislosti s víceletým finančním rámcem 2014 – 2020. ETUC se domnívá, že v návrzích EK je několik pozitivních faktorů. Přesto vyjadřuje velké obavy z množství a distribuce prostředků fondů a s tím spojené makroekonomické podmínky. ETUC odsuzuje návrh EK ohledně aplikace finančních sankcí a pohytek týkajících se strukturálních fondů, které jsou navázány na Pakt stability a růstu. Tyto sankce by penalizovaly již tak dosti slabé členské země a regiony. Výsledkem by bylo ochuzení lidí EU, a tak v rozporu se základními principy hospodářské, sociální a teritoriální politiky soudržnosti, jak byly potvrzeny v Lisabonské smlouvě. Luca Visentini, konfederáční tajemník ETUC: „Evropský sociální fond musí být nástrojem používaným pro implementaci Evropské strategie zaměstnanosti, pro zajištění a posílení evropské solidarity. Je klíčové respektovat minimální podíly pro Evropský sociální fond a alokovat alespoň 25 % prostředků na soudržnost do méně rozvinutých regionů.“

-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.

