NOVINY ODBOROVÉHO SVAZU
NOS
STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ

10

Ročník 62

Praha
15. květen 2017

http://statorg.cmkos.cz

https://www.facebook.com/osstatorg

Modrý text s podtržením je hypertextový odkaz na webovou stránku nebo na vazbu v dokumentu. Kliknutím na "**Pokračování na** .." můžete pokračovat ve čtení textu přecházejícího na jinou stránku.

Výbor sekce veřejné správy

Společné výjezdní zasedání výboru Sekce veřejné správy OSSOO a pracovníků IPC se uskutečnilo ve dnech 11. až 13. května v hotelu Astra v Srbech na Kladensku.

Předseda OS Bc. Pavel Bednář informoval o zahájení vyjednávání s vládou o platech na rok 2018. Odborové svazy rozpočtové a příspěvkové sféry žádají navýšení prostředků na platy o 10 % s tím, aby tyto prostředky byly použity především na tarifní platy a současně, aby úprava platů proběhla už na podzim (2017) podobně, jako tomu bylo vloni. Další schůzka o platech se má uskutečnit v červnu. Od července by mělo dojít k změnám nejnižších tarifních platů novelou nařízení o platech. Na projednání v Poslanecké sněmovně PČR stále čeká novela zákona o obecní policii.

1. místopředseda OS JUDr. Rudolf Pospíšil informoval o novele zákoníku práce, ke které je podáno mnoho pozměňovacích návrhu s cílem oslabit práva zaměstnanců, naopak odbory podporují návrhy zlepšující podmínky např. ohledně dovolené či BOZP. Je nepravděpodobné, že do konce volebního období bude novela projednána. Dále informoval o jednáních se Svazem měst a obcí a Asociací krajů s cílem zahájit vyšší kolektivní vyjednávání. Upozornil, že zákonem č. 99/2017, kterým se mění tři zákony o samosprávě, dojde k možnosti rozšíření různých benefitů na neuvolněné zastupitele.

Místopředseda sekce Mgr. Karel Mach, MBA MSc. blíže informoval o stále nepřijaté novele zákona o obecní policii a o snaze změnit zařazování strážníků do tarifních tříd, a zlepšit tak jejich tarifní příjmy. Rozdíly v odměňování v obecních policiích jsou způsobeny finanční situací konkrétní obce.

Dále výbor jednal o administrativních povinnostech základních organizací, o portálu OdboryPlus, prosazení zvláštních příplatků pro další zaměstnance, diskutovalo se o možnostech vyššího kolektivního vyjednávání v samosprávě, ale také o Průmyslu4.0 či o platových

Pokračování na straně 2

Zleva Mgr. Dana Přikrylová (předsedkyně ZO MěU Šumperk), Olga Šrámková (předsedkyně ZO při Magistrátu Hl. m. Prahy) a Ing. Otakar Petřek (předseda ZO MěÚ Valašské Meziříčí)

Pracovní jednání zástupců zaměstnanců ze základních a místních odborových organizací

Dne 4. 5. 2017 jsem se na pozvání Daniely Bečvaříkové z IPC Plzeň zúčastnila pracovního jednání pořádaného OSSOO na téma: „K aktuálním otázkám současné pracovněprávní legislativy se zaměřením na kolektivní vyjednávání, zákoník práce, zákon o státní službě, postavení odborových organizací jako zástupců zaměstnanců, a povinnostem k rejstříkovému soudu." Protože jsem odborář a profesí právník, na setkání jsem se velmi těšila.

Ve stanovený čas jsme s kolegyní dorazily na místo určení. Setkání se konalo v Plzni, v hotelu Central – salónek Eben I. Ihned po příchodu na nás prostředí příjemně překvapilo. Navíc na každého účastníka netrpělivě čekal chlebíček a štrúdl. Kdo chtěl, ten si mohl dát kávu, já dala přednost heřmánkovému čaji. Salónek se velmi rychle zaplnil. Účast byla skutečně hojná, nezbyla jediná volná židle. A co

Pokračování na straně 2

Výjezdy do regionů 2017

Stejně jako v minulých letech se budete moci i v roce letošním na řadě míst České republiky setkat s propagačními stany ČMKOS. V našich stanech budeme informovat o odborech a jejich činnosti, o sociálním dialogu. Součástí týmu budou právníci ČMKOS a odborových svazů, kteří budou v průběhu akcí poskytovat bezplatné právní poradenství zejména z oblasti pracovního práva. Chybět také nebude zábava pro děti.

Náchod	**24. května**
Jičín	**25. května**
Jihlava	**6. června**
Žďár nad Sázavou	**7. června**
České Budějovice	**13. června**
Tábor	**14. června**
Most	**8. září**
Sokolov	**9. září**

Výbor sekce veřejné správy

Pokračování ze strany 1

stupních, které nezohledňují zvyšování věku pro nárok na starobní důchod.

Podrobné ústní informace i doplněné video prezentací dostali členové výboru ohledně majetku, který má OSSOO ve spoluvlastnictví. Projednáno bylo čerpání rozpočtu sekce VS za rok 2016 a za 1. čtvrtletí 2017. Část jednání byla věnována informaci o činnosti Mobbing Free Institutu. Termín podzimního zasedání sekce byl schválen na 5. a 6. října 2017. -dě-

Zleva Pavlína Kristoforská (ZO Úřad MOb Moravská Ostrava a Přívoz), předseda OSSOO Bc. Pavel Bednář, Ing. Alena Gaňová (předsedkyně sekce veřejné správy, předsedkyně MO OSSOO v Rakovníku) a Ing. Břetislav Dvořák (2. místopředseda OSSOO a předseda ZV ZO MěÚ Ledeč n.S.) na výjezdním zasedání sekce veřejné správy.

Pracovní jednání zástupců zaměstnanců ze základních a místních odborových organizací

Pokračování ze strany 1

mě překvapilo nejvíce, byla skvělá nálada, která na setkání od samého začátku panovala.

Poradu moderovali JUDr. R.Pospíšil, Mgr. Š. Homfray, Mgr. A. Odvalil a R. Strnadová. Po krátkém přivítání, kdy nám objasnili, že jsme účastníky pátého z celkem šesti všeobecných seminářů konaných na toto téma napříč republikou, a shlédli jsme několik fotografií z předchozích setkání, spustili výše jmenovaní palbu novinek a informací z oblasti legislativní a právní. Jednotlivá témata a oblasti byly seřazeny do logického sledu, přednášející se střídali v příjemných intervalech a skutečně nedali nikomu z nás šanci ani na chvíli usnout. Dozvěděli jsme se novinky související s novelou zákona o státní službě, řešil se dopad novelizace dalších zákonů na vztah k rejstříkovému soudu. Krom jiného mluvili zástupci odborového svazu i o setkání odborů s premiérem Sobotkou, jehož tématem bylo platové vyjednávání.

A protože hlavním mottem našeho semináře bylo: „Nebojte se nás zeptat na věci, na které byste se ostýchali dotazovat jinde“, provázely přednášku četné dotazy ze strany zástupců zaměstnanců ze základních a místních odborových organizací. Ať se kolegové zeptali na cokoli, vždy se jim dostalo jasné a výstižné odpovědi. Setkání mělo spád, řešily se konkrétní a zásadní věc,i a i přesto, že jsme odcházeli zahlceni informacemi, na dobrou náladu všech zúčastněných to nemělo žádný vliv.

Organizačně bylo celé setkání velmi dobře připraveno, za což je třeba poděkovat D. Bečvaříkové. Těším se na další podobné akce.

Mgr. Kateřina Prázná, ÚP Plzeň

Vzdělání a kvalifikovaná pracovní síla bude ropou 21. století

názor

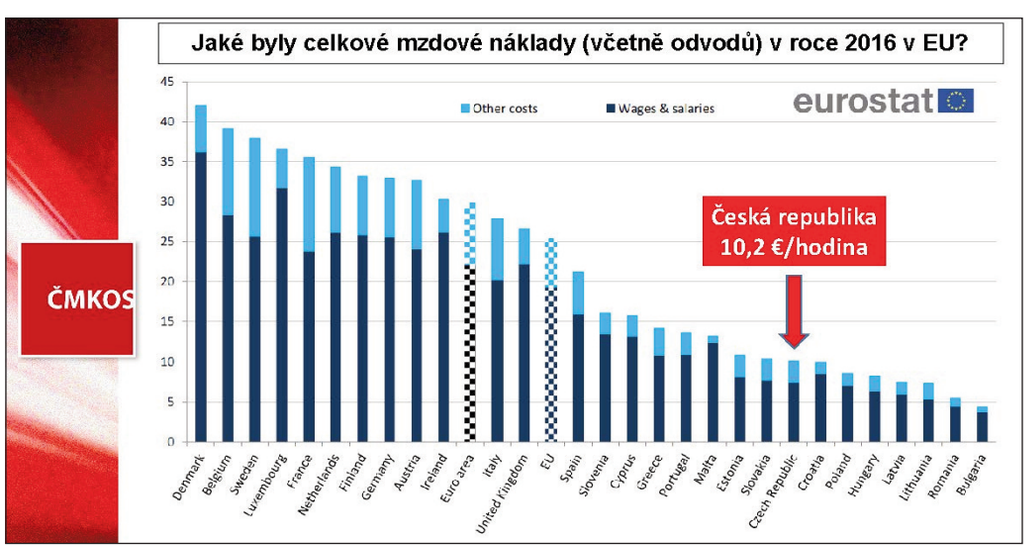
Hospodářství naší země se v poslední době daří, ekonomické analýzy jsou veskrze pozitivní a s ukončením intervencí ČNB jsou nám také slibovány i levnější zahraniční dovolené a dovozové zboží. To je jedna strana mince. Na druhé straně naše domácí finanční struktury opouští stále více peněz na dividendách zahraničních společností. Nízké mzdy našich zaměstnanců jsou pak jen další kapitolou smutného příběhu národního hospodářství České republiky.

I když…zrovna včera proběhla tiskem zpráva, že zaměstnancům Mitasu v Otrokovicích švédští majitelé razantně zvednou platy. Dohodě zaměstnavatele a zástupců odborového svazu předcházela stávková pohotovost a několikahodinová stávka. V Lidlu se mzdy od 1. března významně zvedly i bez stávkování. Varování některých škarohlídů, že zahraniční firmy zavřou a odstěhují se jinam, se opět ukázalo jako hra s falešnými kartami. Nestalo se nic. Žádná zahraniční společnost nezavřela u nás svůj provoz.

Tento měsíc jsme si také užili dva volné pondělky, kdy jsme si po dlouhé době připomněli, jaké to bylo v dobách, kdy obchody v neděli měli zavřeno. Chleba jsme si opět koupili, tak aby nám „vyšel“, a ušetřili jsme si přeplněná parkoviště u supermarketů, nekončící fronty u pokladen a několik prodavaček si zase jednou užilo volný den. A opět se nic nestalo…

Za zmínku stojí i skutečnost, že Ústecký a Liberecký kraj končí s jednou nejmenovanou zahraniční vodárenskou společností. Naše voda bude zase naše. To je pozitivní skutečnost, kterou kazí pouze fakt, že zahraniční firmy, většinou mimo havarijních situací, neinvestují do větších oprav a rozvoje infrastruktury, takže komodity a služby nezlevní hned, ale až za čas, kdy proběhnou strategické investice. Budiž poučením pro příští roky, občany a správce věcí veřejných, že slepice, co snáší zlatá vejce, se neprodávají (a už vůbec ne za korunu).

A tak se zase pomalu, ztracená vláda věcích našich zpět navrací (řečeno slovy klasika). Co se odehrálo v minulosti, můžeme dnes již málo ovlivnit. Nicméně nám pořád zůstává možnost ovlivňovat dost podstatnou věc, která bude hrát v budoucnu velkou roli. Stejně jako Blízký východ má velká pole ropy, tak i náš národ má bohatství podobného charakteru. Jsou to naše děti a náš vzdělávací systém. V budoucích letech, kdy se plně rozvinou možnosti Průmyslu 4.0, bude ve světě velká poptávka po kvalifikované a kreativní pracovní síle. Mnoho našich mladých lidí je již dnes zaměstnáváno nadnárodními společnostmi, které využívají jejich schopností (zisk si samozřejmě odvedou do svých mateřských států nebo daňových rájů). Nic proti získání pracovních zkušeností v zahraniční. Ale naše hospodářství potřebuje tyto nejvíce kvalifikované lidi udržet doma nebo je motivovat k návratu do ČR a podporovat malé a střední podnikání, kde tito mladí a šikovní lidé budou tvořit hrubý národní produkt. Bc. Ondřej Hála



1. MÁJ v Brně na Špilberku

Podobně jako při jiných příležitostech vystoupili s ukázkami své práce strážníci Městské policie Brno (mezi nimi jsou i naši odboráři) i na prvomájovém setkání na Špilberku. 3x foto ČMKOS

V pondělí 1. 5. jsem se zúčastnila oslav Svátku práce pořádaného ČMKOS na Špilberku v Brně. Jako každoročně zde byl vynikající program jak pro dospělé, tak pro rodiny s dětmi. Počasí přálo, a tak to bylo vidět i na velké účasti Brňanů, navíc se návštěvníci mohli dozvědět cenné informace o práci odborů a zasoutěžit si i se pobavit. Předseda ČMKOS Josef Středula měl zde uvítací projev a v odpoledních hodinách se akce zúčastnil i premiér Josef Sobotka. 1. máj na Špilberku se doopravdy velice vydařil, poděkování organizátorům.

text a foto Milada Hofmanová, předsedkyně Sekce vědeko-technické základny OSSOO

Sobotka chce zvyšovat minimální mzdu

Do posledního místa se při oslavách 1. máje zaplnilo nádvoří brněnského hradu Špilberku, kde již tradičně pořádala své setkání s veřejností Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS). Na setkání přijel tentokrát i premiér Bohuslav Sobotka (ČSSD), který mimo jiné slíbil zvýšení minimální mzdy. S šéfem odborů Josefem Středulou se shodl na nutnosti zrušit tzv. karenční dobu, tedy neproplácení prvních tří dní nemocenské zaměstnavatelem.

„V tomto jsme se s premiérem shodli okamžitě a v takové netradiční anketě právě pro zrušení karenční doby hlasovalo společně s námi nejvíce lidí," řekl Právu Středula. Anketu uspořádalo uskupení Idealisté. Na jeho nástěnku mohli příchozí připínáním bodů hlasovat o tom, jak by se v budoucnu měla zlepšit sociální situace zaměstnanců v České republice. Sobotka ve svém projevu připomněl slib ČSSD zvýšit minimální měsíční mzdu ze současných 11 000 korun na 12 200 korun. Pokud sociální demokraté tento svůj návrh ve vládě i Sněmovně prosadí, měla by se minimální mzdy zvýšit již od 1. ledna 2018.

„Nejprve návrh předložíme sociálním partnerům, aby se mohli vyjádřit. Po nich, odborech a zaměstnavatelích projedná návrh vláda. Je to jedna z aktuálních priorit sociální demokracie," uvedl premiér. Podle svých slov chce, aby se v budoucnu minimální mzda zvyšovala každoročně.

Odborářská oslava prvního máje se nesla v duchu mnoha hudebních vystoupení. Na Špilberku se prezentovaly stánky ČMKOS a některých odborových svazů i jihomoravské střední školy. Sobotka navštívil každý z těchto stánků. Poměrně dlouho se zdržel i v dětském koutku, kde si na tabletu zkusil zahrát se školáky populární počítačovou hru Minecraft.

„Největší radost máme z toho, že na naše akce přichází stále více mladých lidí. Jasně se ukazuje, že sociální otázky jsou mnohým z nich velmi blízké," doplnil Středula.

https://www.novinky.cz/domaci/436581-sobotka-chce-zvysovat-minimalni-mzdu.html?sznhp%3Drss

Představitelé ČMKOS a ČSSD společně položili květiny k pamětní desce 1. máje na Střeleckém ostrově v Praze. Připomněli si tak na historickém místě konání 1. máje v Čechách. Společné foto části účastníků.

Mladí, práce, odbory, život - shrnutí výsledků ankety Mladých odborářů

V tomto posledním článku k anketě, kterou jsme uspořádali v závěru loňského roku, bych ráda shrnula to nejdůležitější, co nám její výsledky ukázaly, a co bychom si z ní rádi odnesli do budoucna. V podrobnostech si pak dovoluji odkázat na předchozí letošní čísla novin odborového svazu, kde jsme se jednotlivým tématům věnovali. Zároveň ještě jednou mnohokrát děkuji všem respondentům za jejich čas a úsilí a i nadále se těším na kontakt s vámi, např. mailem na: ossoo@mladiodborari.cz, ale ještě lépe osobně, třeba na některém ze Setkání po práci.

Propagace a péče o členskou základnu

Nadpoloviční většina respondentů se domnívá, že je nezbytná větší propagace a lepší informovanost o odborech a jejich činnosti, toto byl i nejčastější konkrétní požadavek na zlepšení práce odborového svazu. Mladí lidé nemají o odborech informace, stále je vnímají jako relikt minulosti, případně jako páté kolo u vozu bez dostatečného vlivu na aktuální dění. Je nezbytné zaměstnance informovat o výhodách, které jim členství v odborech přináší, ačkoli zejména v kolektivním vyjednávání hájí odbory zájmy všech. V této souvislosti je dobré vědět, že respondenti oceňují výhody zapojení svých organizací do velkého svazu - nejlépe hodnoceným aspektem práce odborového svazu v anketě bylo vědomí toho, že základní organizace, jejich předsedové „v tom nejsou sami“. Základní organizace oceňují, že se mohou na svaz obrátit se svými problémy či problémy svých členů i dalších zaměstnanců, že si mohou požádat o odborné informace nejen v právní oblasti, ale i v otázkách odměňování, kolektivního vyjednávání či BOZP. I nadále je však znát „hlad“ po informacích, výměně zkušeností, apod.

Témata pro mladé

Odbory se musí snažit být pro mladé lidi relevantní, a nemohou jen čekat, že si je mladí najdou. Nezbytná je reflexe proměňujícího se vztahu k práci a změna vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V této souvislosti se v odpovědích zejména objevily požadavky akcentující otázky slaďování profesního a rodinného života a dále vzdělávání a osobního rozvoje. Otevřenost odborů mladým však nesmí znamenat „pouze“ otevřenost ke vstupu, ale je třeba ji chápat jako otevřenou nabídku na spoluutváření moderních odborů.

Ve vztahu k práci je pro mladé lidi nejdůležitější jednak přiměřený plat s ohledem na vzdělání a pracovní výsledky, jednak smysluplná a zajímavá pracovní náplň. Dobrý pracovní kolektiv, kariérní růst a vzdělávání a vhodné podmínky pro sladění pracovního a osobního života následují, naopak další benefity, stálost zaměstnání a sociální jistoty nejsou pro mladé až natolik zajímavé. Zde je možno vypozorovat zájem o témata, která se týkají širších aspektů práce zasahujících až do privátního života. Právě na tomto průsečíku práce a soukromého života leží výzvy či úkoly pro odbory, které odpovídají na výzvy práce mladých lidí ve 21. století. V tomto ohledu by odbory mohly mnohem více iniciovat diskuze na sociálních sítích, publikovat a šířit inovace v těchto oblastech ze zahraničí a zejména prosazovat zlepšení na tomto poli přímo na pracovištích.

Ačkoli mladí hledají pro své zapojení zajímavější formáty, než je klasické schůzování, odbory by neměly být prezentovány hlavně jako organizátor zájezdů do divadel, apod. – oprávnění odborů k jejich existenci by mělo být manifestováno viditelným a veřejným postavením se za práva mladých lidí na důstojnou práci s adekvátní mzdou.

Měli bychom diskutovat i o dalších možnostech zvýšení atraktivity naší profese, zejména jaké máme inovativní možnosti nefinančního odměňování a péče o zaměstnance státní a veřejné správy, jak je možné snižovat administrativní zátěž a nadbytečnou byrokracii, apod. Ovšem je nutné tuto diskuzi směřovat i ven směrem k potenciálním mladým zaměstnancům a zaměstnankyním.

Konkrétní návrhy

- Propagace souhrnem různých forem a prostředků - kromě tradičních propagačních předmětů, přes dnes již v podstatě rovněž tradiční internetovou prezentaci, až po pořádání zajímavých akcí jako jsou burzy knih, sportovní akce, promítání filmů, festivaly, apod.;
- On-line poradna, klidně více a jedna speciálně pro mladé;
- Mladá tvář v čele odborů, např. mluvčí;
- Tematický zaměřené kampaně - např. atraktivita zaměstnaní ve veřejné a státní správě, důstojnost úřednické profese;
- Aktivní účast odborů ve vzdělávací politice;
- Je nutné přilákat pozornost médií, resp. aktivně prezentovat úspěchy odborářské práce např. při nedávném zvýšení platů;
- Zkoumat možnosti vícezdrojového financování některých aktivit - ať prostřednictvím nějakého vhodného typu grantů či dotací, nebo ve spolupráci s jinými svazy, konfederací, či úplně jinými subjekty, např. vysokými školami či zájmovými sdruženími.

Platforma Mladých odborářů OSSOO

Naše platforma by měla podle respondentů zejména zprostředkovávat výměnu zkušeností a dobré praxe v různých oblastech odborové činnosti, organizovat volnočasové aktivity a neformální setkání, pořádat školení na pracovněprávní témata. Budeme se snažit na tyto výzvy letos reagovat některými novými formáty, jako je např. Setkání po práci, které jsme již vyzkoušeli, a rozhodně budeme opakovat, v nejbližší době např. 7. 6. Já osobně (a to i povzbuzena účastí ve výborné Odborové akademii ČMKOS) bych zase ráda realizovala nějakou vzdělávací aktivitu, která nebude sestávat z monologu lektora „před tabulí“, přerušovaného pouze skřípotem propisek na papíru. Doufám, že se s vámi budeme co nejvíce setkávat.

Šárka Homfray

Evropská komise představila balíček opatření ke slaďování pracovního a osobního života

z tiskové zprávy MPSV Praha, 27. 4. 2017

Evropská komise vydala dokument k budoucí sociální dimenzi Evropské unie, který shrnuje sociální situaci v jednotlivých členských státech a nastiňuje možné scénáře spolupráce v sociální oblasti. Rovněž byl představen dlouho očekávaný balíček opatření cílících na slaďování pracovního a osobního života.

Mezi jednotlivými zeměmi i v rámci jednotlivých zemí existují rozdíly v sociální realitě, v míře nezaměstnanosti, v míře zaměstnanosti některých skupin osob, mezi systémy sociální ochrany, které jsou dány různými možnostmi členských států. Balíček se zabývá především zvýšením účasti žen na trhu práce, optimálním využitím jejich znalostního potenciálu, snížením nerovného odměňování a narůstající chudoby ve stáří, a to s cílem podpory rovného zacházení a také snahou zvýšit motivaci a produktivitu pracovníků a pomoci podnikům udržet si dobré zaměstnance.

Návrh například předpokládá závazek členských států zavést otcovskou dovolenou v délce minimálně deseti pracovních dní, zavádí volno pro zaměstnance/zaměstnankyně, kteří/které musí pečovat o závislé osoby a stanovuje náhradu příjmu během těchto dovolených minimálně na úroveň dávky vyplácené v době nemoci. Dále návrh zakazuje propouštění zaměstnanců čerpajících některou ze zaváděných dovolených a zajišťuje možnost využití flexibilních pracovních úvazků pro osoby pečující o děti do 12 let věku.

Nelegislativní opatření směřují například do důslednějšího a širšího využívání fondů v současném i budoucím programovém období k financování zařízení péče o děti, předškolního vzdělávání a mimoškolských zařízení či služeb dlouhodobé péče.

Evropská komise plánuje rovněž zaměřit se na výzkum způsobů poskytování různých forem volna a flexibilních pracovních úvazků. Cílem nelegislativních opatření je i zvýšení odborných znalostí úřadů v otázkách ochrany zaměstnanců a zaměstnankyň proti propuštění kvůli jejich snaze o lepší sladění pracovních a rodinných povinností.

Mezilidské vztahy jsou neoddělitelnou součástí společenského života a ovlivňují bytí každého z nás. Šikana (nerovné zacházení), diskriminace a sexuální obtěžování jsou považovány za tři nejčastější příklady problémového chování, které mohou vést k vážným zraněním osobní integrity člověka

Nezdravé až patologické narušené vztahy s sebou nesou nepříznivé účinky, neblaze zasahují a porušují osobnost každého jedince. Člověk, který je dlouhodobě vystavený takovým podmínkám, může vykazovat symptomy, kterých si z počátku, ale ještě i později vůbec nemusí být vědom. Každopádně, permanentní působení neblahých podmínek narušuje jeho komplexní osobní celistvost. **Deformuje jeho sebevědomí, sebeúctu, sebereflexi, pohled na sebe, vnitřní hodnoty a osobní hranice.** Člověk ve snaze zjistit, co se vlastně děje, se obnažuje a stává se zranitelným a slabým. Svádí vnitřní souboj, v skrytu se trápí, sám se sebou vše projednává a posouvá pomyslné vlastní hranice až za hranice svých možností. Celý běh se odehrává v něm, ve vztahu k sobě, intra-personálně, a významně se podepisuje na jeho dalším celkovém fungování a bytí. Dopady vnějších útoků a porušení osobní integrity má vliv na osobu jako na celek. Jedná se o chování, které zraňuje a poškozuje důstojnost, důvěryhodnost, pracovní a osobní schopnosti člověka, narušuje jeho vnitřní a vnější hranice, sebeúctu, vede ho díky izolaci k sociálnímu vyloučení nebo dokonce až k suicidiu. Systematickým a opakovaným zpochybňováním člověk ztrácí pocit vlastní hodnoty a pevné půdy pod nohami.

V naší praxi se setkáváme s celou škálou polarizace jednání a postojů. Od osob, které hledají a připisují chyby nejspíše sami sobě až po pól osob, které shledávají podstatu a zdroj problému v někom jiném. Od osob, které se cítí být oběťmi, po osoby, které jsou samy aktéry. Od osob, které zahájí obranu, po osoby, které brojí na protiútok. **Většina lidí, která se setká s psychickým násilím, si není zpočátku jistá, zda to, co se ji děje, lze nazývat šikanou, a za druhé, jak si se situací poradit, co dělat a jak z ní ven.** Povědomí a osvěta příznivě přispívá k rozklíčování a definování této problematiky.

Nejčastější otázky klientů naší praxe:

1. Pojmenování a uznání situace

„Je nebo není to, co se mi děje, mobbing?“

Pro cca 90 % osob, které se na MFI obrátí v souvislosti s násilím na pracovišti, je velmi důležité **„pojmenování dané situace.“** Dalším bezpochyby nezbytným krokem je **„uznání problému“**, se kterým se oznamovatel svěřuje. Má-li oznamovatel podniknout ozdravné kroky a posunout se v dané situaci a v životě dále, musíme se **vzájemně respektovat a přijmout ho s tím, s čím přichází**. Ne každý akt, se kterým oznamovatel přichází, je přímo šikanou, byť má šikanozní podtext. Mnohdy se jedná pouze o nevyřešený konflikt, nedorozumění, či nedůstojnou komunikaci, kterou je ale potřeba vyřešit. Nahlédnutí nestranné osoby do situace klienta přináší objektivní pohled a usnadňuje klientům komunikaci s konfrontovanou stranou. Vytváří určitou **blízkost, sounáležitost a pocit, že oznamovatel nezůstal na problém sám.** Dát problému jméno pro mnohé oznamovatele znamená jakousi úlevu, která sebou nese jasnou vizi, jak problému čelit a co si s ním počít.

2. Obavy a dilema

„Mám nebo nemám o tom říct?“

Vyjádřit strach a obavy z nejrůznějších potíží je člověku přirozené. Nejčastěji zmiňovanou obavou v naší praxi je strach ze ztráty zaměstnání, kariérní a existenční propad, neúspěch, zostuzení, vyčlenění ze společnosti, i strach o život apod. Představy o hrozícím nebezpečí, byť jsou v mnoha případech reálné, jsou však jen zřídka tím nejlepším východiskem našeho jednání nebo rozhodování. Určitá míra strachu je únosná a v mnoha případech může dokonce i motivovat. Kontraproduktivní je, když se člověk strachem nechá svázat a ochromit, přijímá amorální jednání, potlačuje smysl pro spravedlnost, nejedná v souladu se svědomím a nevynakládá úsilí zrovna tam, kde je ho zrovna třeba. **Útočník velmi rád využívá politiku strachu. Pocit strachu je zbraň, kterou mobber nejčastěji disponuje.** Pokud se atmosféra strachu na pracovišti rozšíří, pak se posílí začarovaná spirála obav a mobberova taktika zachvátí celou firmu. Výsledkem je přehnaně opatrné až ostražité pracovní prostředí, v němž se hlavní pozornost většiny zúčastněných upíná na obranu před imaginárními hrozbami. Tato atmosféra pak zvyšuje výskyt chyb na pracovišti, přehnané kontroly, a to vše proto, že snižuje ochotu ke spolupráci. Oběť má daleko horší pracovní výsledky. Enormně absentuje, je často nemocná, útočná, agresivní a někdy dokonce i paranoidní. To vše ale proto, protože se brání. Bohužel, situace oběti je managementem obvykle nesprávně posouzena, a namísto podpory je pracovník označen za problémového a hledá se způsob, jak se s problematickým zaměstnancem „vypořádat.“ Bohužel ještě stále běžnou praktikou organizací je nechat oběť nadále v rukách mobbera a čekat, až to sama vzdá a odejde. Vyjádřit dnes svůj strach a obavy vyžaduje velkou dávku důvěry a odvahy. Šikana sebou nese určité stigmata a ne každý je dokáže nést. Nikomu nepřináleží hodnotit člověka, který si prochází těžkou životní zkouškou. **Hodnota člověka po zkoušce je vyšší, ale hodnotit se může člověk pouze sám**. Můžeme ale nabídnout podporu a pomoc v těžkých chvílích. Posilovat víru, být aktivní v hledání cest a řešení, a tím upevňovat naději na lepší časy, které jsou díky osvětě a vzdělávání na dohled.

3. Nastavení hranic - vnitřní hranice a bod zlomu

„Kam až ho pustím? Co vše zvládnu či nezvládnu?“

Je další častou otázkou klientů. Z dlouholeté praxe vyplývá jasná potřeba lidí po vzájemné úctě, uznání a ohledu na sdělené pocity. Morální flexibilita člověka je osobní otázka a souvisí s vnitřním nastavením morálních a etických hodnot. **Jak moc vysoko a jak hluboko jsou v člověku hodnoty zakořeněny, se odráží v jeho každodenním postoji a jednání.** Integrovaný morální aparát je vnitřní hranicí, která brání člověku překročit pomyslnou morální zeď. Je praktické znát rozměr vlastních hranic, jejích hloubku a šířku. Nastavení vědomé míry bolesti reflektuje práh snesitelnosti a dokáže včas zpracovávat vnější zásahy a tak pružně reagovat. Byť si své hranice stanovuje každý člověk sám, **je etické a šlechetné zohlednit i hranice toho druhého.** Oběť je často označena jako problematický pracovník nebo v některých případech i za duševně nemocnou. Nesprávné posouzení situace managementem ale i odborníky může mít špatný dopad na všechny zainteresované. Pokud se v pravý čas nezasáhne, oběť se může celkově sesypat a dojít k trvalé poruše a značném zranění interpersonální integrity.

Nastavení hranic - vnější hranice

„Kam až si dovolím zajít vůči někomu?“. Tuhle otázku sice slyšet není, ale určitě se nachází v repertoáru osobního postoje každého z nás. **Člověk si musí byt vědom hranic druhé osoby.** Stanovení vnějších hranic vypovídá nejen o vysoké emoční inteligenci a empatii, ale také etického přístupu vůči danému člověku. Vědomé, záměrné a časté překračování hranic druhého může nejen zapříčinit psycho-sociální či fyzickou újmu na zdraví, ale také nepříznivě ovlivnit budování kvalitních vztahů na obou stranách. Morální flexibilita je součástí otázky nastavení integrovaného morálního aparátu a nastavení hranic k někomu je v tomhle případě stejně tak důležité a vznešené, jako naladění vnitřních hranic k sobě. Příkladem je přirovnání „vlka a ovce.“ Vlk si je dobře vědom své síly vůči ovci. Co udělá? Jednou z možnosti je, že ji sežere a ukáže ji tak svojí moc. Další z možností je, že ji nesežere, ale naučí se s ní být a žít, aniž by ji ublížil.

Chování a jednání agresora a celková **mobbingová zkušenost může mít v mnoha případech kromě destrukce i motivační charakter.** Mnoho z našich klientů jejich vlastní zkušenost podněcuje k podpůrným a eliminačním aktivitám. Prožitá zkušenost člověka inspiruje a motivuje na tolik, že se sám angažuje v antimobbingových aktivitách a pomáhá druhým v preventivních a osvětových činnostech. Osvěta má ohromnou společenskou sílu a díky ní lze promlouvat jak k jednotlivci, tak skupině a následně k celé společnosti. Šíření společensky odpovědných a prospěšných zpráv ohledně prevence násilí na pracovišti je velice odpovědný úkol. Tuhle výsadu nesou i naši tzv. mobbing-free evangelisté, pro které je šíření osvěty přirozeným posláním a součástí osobního a společenského naplnění života. Je potřeba mluvit a poukazovat jak na věci špatné, tak na věci krásné. Jen tak má naše společnost větší šanci zlepšit a optimalizovat co nefunguje a inspirovat se tím, co funguje.

Nataly Žáčková

Hledání cest a snaha situaci pojmenovat, rozumně uchopit a řešit, je podle posledních průzkumů v ČR přístupných přes cca 60 % respondentů. Svoji situaci řeší buď oznámením vedoucímu a vedeni, nebo si promluví přímo s útočníkem. Cca 40 % situaci neřeší z důvodu strachu ze ztráty zaměstnání nebo pocitu, že se jejich situace dá ještě snést.

Mobbing Free Institut, z.ú.
management@mobbingfreeinstitut.cz,
info@mobbingfreeinstitut.cz
Kaprova 42/14, 110 00 Praha 1, IČO: 051 48 201
www.mobbingfreeinstitut.cz

Veřejná služba v Německu

Následujícím článkem začíná řada příspěvků k situaci odborů v Německu doplněná o data, fakta a témata, která jsou v současnosti v oblasti tamější veřejné správy diskutována. Aby toto téma bylo lépe pochopitelné, začneme článkem obecnějšího charakteru, který představuje situaci německé veřejné/státní služby a její specifika. V příštích vydáních NOSu budou následovat konkrétnější články na téma, např. personální nouze ve veřejné službě, diskuze o pracovní době nebo nové kolektivní smlouvy.

Definice: veřejná služba v Německu

V Německu je pojem veřejné popř. státní služby používán pro označení zaměstnaných osob jako zaměstnanci, úředníci, soudci nebo vojáci, kteří pracují pro veřejné zaměstnavatele - obce, kraje, spolkové země, stát nebo jiné instituce veřejné správy, resp. jiné veřejnoprávní subjekty. Dle statistických údajů spolkového úřadu vlády pracovalo v roce 2014 přibližně 4,6 mil. pracovníků ve veřejné správě.

K veřejné službě patří např. kromě veřejné správy také veřejné školství, zdravotnictví, zásobování vodou (podniky zajišťující svoz odpadu jsou již často zprivatizovány). Rovněž oblast sociálního zabezpečení je součástí veřejné služby (Spolková nadace pro práci, Německá důchodová pojišťovna, zdravotní pojišťovny, profesní sdružení), stejně tak i spořitelny dle veřejného práva a Spolková banka. Tímto je tedy oblast veřejné správy jen částí celkového sektoru veřejné služby.

Úředníci a úředníci se speciálním právním statutem

V rámci zaměstnaneckého poměru je nutné rozlišovat mezi zaměstnanci úřadů a úředníky se speciálním právním statutem (Beamter). Všichni zaměstnanci jsou totiž úředníky, avšak několik z nich – Beamter - stojí v Německu vůči svému zaměstnavateli ve speciálním veřejnoprávním postavení. Od nich je vyžadována profesionalita, stálé zvyšování kvalifikace, politická neutralita, povinnost mlčenlivosti a také omezení některých občanských práv, např. práva na stávku. Od Federální reformy I z roku 2006 neexistují žádná pravidla k odměňování a zaopatření úředníků na federální úrovni, tyto záležitosti si stát a spolkové země upravují individuálně. Tímto se proto značně liší výše odměn a stejně tak i právní úprava pracovního poměru.

Německá veřejná služba ve zkratce

- Podpora žen: podpora žen je v německé veřejné správě uzákoněná.
- Pracovní doba: mezi 39 až 41 hodinami za týden.
- Dovolená: 30 dnů ročně.
- Tarifní politika: pro všechny zaměstnance platí kolektivní smlouva pro veřejnou správu.
- Úředníci se zvláštním statutem: existují dvě kategorie úředníků - tzv. Beamter – úředník se zvláštním statutem a úředník bez tohoto statutu.
- Počet zaměstnanců: 4,6 milionu (2014).
- Zaměstnanecké výhody: flexibilní pracovní doba, spravedlivý a jistý plat, třináctý plat, jistá práce se smlouvou na dobu neomezenou, výbor zaměstnanců zajišťuje spolurozhodování o podmínkách na pracovišti

Zaměstnanost ve veřejné službě

V německé veřejné službě pracovalo v roce 2014 přibližně 4,6 mil. zaměstnaných (přibližně 40 % byli úředníci na úrovni Beamter a 60 % úředníci bez zvláštního statutu). Z toho přibližně 55 % pracovalo na úrovni jednotlivých spolkových zemí, 33,5 % na obecní a jen 11,5 % na spolkové úrovni. Pokud bychom statistiky o zaměstnanosti rozdělili do jednotlivých činností veřejné služby – ve dvou největších částech – všeobecné služby (politické vedení a centrální správa, zahraniční záležitosti, veřejná bezpečnost a pořádek, spolková a zemská policie, právní ochrana, finanční správa) a vzdělávání, věda a výzkum, kulturní záležitosti - pracuje přibližně dvě třetina všech zaměstnaných ve veřejné službě.

Personální vývoj ve veřejné službě

Personální vývoj ve veřejné službě se vyznačuje především kontinuálním úbytkem pracovních pozic na spolkové, zemské i obecní úrovni po dobu posledních dvou dekád – mezi roky 1991 až 2015 zanikl téměř milion pracovních míst. K největšímu úbytku došlo především na obecní úrovni, kde zanikla více než polovina z celkového úbytku pracovních pozic. Relativní úbytek pracovních míst je v posledních letech ještě vyšší, protože se změnil základ pro výpočet.

Procentuální podíl učňů a učnic na státní, zemské a obecní úrovni činí pouze 3,89 % celkového počtu zaměstnaných. V tomto ohledu se zde vyskytuje i problém demografického stárnutí ve veřejné službě – 75 % z celkového počtu zaměstnaných je starší 35 let.

Výše zmíněný pokles počtu zaměstnaných se jeví jako základní problém současné veřejné služby, který viditelně ovlivňuje funkčnost celého systému. Německá veřejná služba není schopna zvládnout nečekané situace jako např. rostoucí imigraci do země. Podle aktuálních odhadů svazu odborů DBB chybí celé zemi přibližně 180 tis. zaměstnaných, především pak v obecní správě. V této době se proto na trhu práce hledají noví uchazeči o nové pracovní pozice, nicméně to se jeví jako problematické, protože kvalifikovaný personál v tomto ohledu chybí – je třeba jej nejprve pro tyto pozice rekvalifikovat. Získání mladé a motivované generace pro práci ve veřejné službě je tedy jednou z největších výzev institucí veřejné služby pro následující roky.

Leonie Liemich
Mladí odboráři OSSOO

Počet zaměstnanců ve veřejné správě a službách

Odvětví	celkově	Beamter	úředníci
Celkově	4.645.450	1.837.265	2.808.190
Všeobecné služby (politické vedení a centrální správa, zahraniční záležitosti, veřejná bezpečnost a pořádek, spolková a zemská policie, právní ochrana, finanční správa)	1.539.755	937.560	602.195
Vzdělávání, věda a výzkum, kulturní záležitosti	1.603.250	717.810	885.440
Sociální zabezpečení, rodina a mládež, politika pracovního trhu	776.680	71.430	705.250
Zdravotnictví, životní prostředí, sport a rekreace	248.415	15.145	233.270
Bydlení, územní plánování a komunální služby	131.370	18.850	112.520
Výživa, zemědělství a lesnictví	45.800	14.495	31.305
Energetické a vodní hospodářství, živnosti a služby	151.500	14.610	136.980
Dopravní a informační služby	139.530	45.665	93.865
Finančnictví	9.140	1.690	7.450

(Quelle: http://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2017/zdf_2017.pdf. Seite 12)

§ ODPOVÍDÁME §

Studijní volno státních zaměstnanců

Studuji dálkově vysokou školu, předmět studia sice s mým oborem služby bezprostředně nesouvisí, ale některé předměty rozhodně při své práci využiji (právo, cizí jazyk, atd.) Můžu si požádat o studijní volno?

Podle § 108 zákona o státní službě přísluší placené služební volno k individuálním studijním účelům v rozsahu 6 dnů v kalendářním roce. Čerpání služebního volna k individuálním studijním účelům nařizuje písemně služební orgán a stanovuje individuální vzdělávací cíl tohoto služebního volna. K otázkám povolování tohoto studijního volna bylo vydáno podrobné stanovisko náměstka ministra vnitra pro státní službu, ze kterého si dovolím upozornit na několik bodů.

Studijní volno přísluší ke vzdělávání z iniciativy státního zaměstnance a na jeho vlastní náklady, nejde o prohlubování ani zvyšování vzdělání, na které zákon o státní službě pamatuje v jiných ustanoveních. Ačkoli zákonná formulace není zcela přiléhavá, služební orgán může stanovit pouze dobu a délku studijního volna a individuální studijní cíl (např. materiály, které mají být prostudovány, nebo kurz, který by měl být absolvován), nikoli např. formu či místo studia či jakékoli další okolnosti.

Musí jít o takové vzdělávání, jež směřuje k získání kompetence, kterou státní zaměstnanec sice bezpodmínečně a nezbytně nutně nepotřebuje pro výkon služby na (aktuálně) příslušném služebním místě, ovšem která tím, že rozšíří jeho znalosti a dovednosti, státnímu zaměstnanci umožní obnovit, udržet nebo v obecném smyslu prohloubit či zvýšit si kvalifikaci, jež je v zájmu státní služby. Kompetence získávané na základě studijního volna může státní zaměstnanec využít i pro případný budoucí kariérní postup. Typickým příkladem vhodného a účelného čerpání studijního volna je příprava státního zaměstnance na úřednickou zkoušku nebo např. získávání jazykových znalostí či tzv. měkkých dovedností.

Z formálního hlediska bude nutné podat písemnou žádost služebnímu orgánu, která bude kromě identifikace žadatele obsahovat konkrétní požadavek na studijní volno (délku a termín), popis využití volna a návrh studijního cíle a odůvodnění, ze kterého by mělo být zejména zřejmé, jakým způsobem přispěje ke zkvalitnění výkonu státní služby daného státního zaměstnance.

Služební orgán rozhodne o žádosti rozhodnutím, ve kterém zohlední jednak vhodnost a účelnost studia a studijního cíle, jednak v zájmu řádného výkonu státní služby přihlédne i k aktuálnímu stavu plnění úkolů služebního úřadu, k aktuálnímu počtu státních zaměstnanců, jejich vzájemné zastupitelnosti apod. I zde je povinen dbát základních zásad činnosti správních orgánů, zejména povinnost dbát, aby přijaté řešení odpovídalo okolnostem daného případu a aby při rozhodování skutkově shodných nebo podobných případů nevznikaly nedůvodné rozdíly. Zamítavé rozhodnutí je povinen řádně odůvodnit. Proti rozhodnutí je možné se ve lhůtě 15 dnů od jeho doručení odvolat.

Ve vámi popisovaném případě by tedy mohlo být vhodné čerpat studijní volno ať už na účast na přednáškách, nebo na přípravu na zkoušky z těch předmětů, které nějak s výkonem státní služby souvisí (a to v širším měřítku, nikoli jen s vaším konkrétním služebním místem).

Mgr. Šárka Homfray
svazová právnička

Dotaz: Může zaměstnanec odmítnout účast na tzv. team-buildingu pořádaném zaměstnavatelem, pokud se koná mimo běžnou pracovní dobu (rozvrh pracovních směn) nebo jej odmítnout, i když se koná v pracovní době?

Odpověď: Takovouto otázkou se zabýval Nejvyšší soud ČR v souvislosti s případem zaměstnance, člena managementu firmy, která pořádala team-buildingový výjezd na ledovec v Rakousku. Zde zaměstnanec utrpěl při lyžování vážný úraz. Nejvyšší soud pak řešil otázku, zda pracovním úrazem může být i úraz zaměstnance při team-buildingové akci. Zaměstnavatel úraz odškodnil, protože měl za to, že se úraz stal v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů, jehož hlavním smyslem bylo vytvoření stmeleného pracovního manažerského týmu schopného vysokého nasazení v tvrdých podmínkách a připraveného k tvůrčí práci.

Jednou z námitek protistrany, pojišťovny, která nebyla ochotna úraz odškodnit, bylo, že zaměstnanec se nemusel této akce zúčastnit.

Nejvyšší soud vynesl v této věci dne 12. 2. 2009 rozsudek spis. zn. 21 Cdo 5060/2007. Za rozhodující, zda zaměstnanec může odmítnout účast na tzv. team-buildingu pořádaném zaměstnavatelem pokládá Nejvyšší soud především skutečnost, jaké jsou cíle těchto zaměstnavatelských aktivit. Přitom není rozhodující jeho formální označení v příslušných dokumentech, nýbrž jeho vlastní obsahová náplň. Podle Nejvyššího soudu není možné každé výjezdní zasedání chápat jako team-building. Proto je třeba obsahovou náplň těchto výjezdních zasedání posuzovat individuálně.

Jestliže cílem team-buildingu je rozvíjení pracovního potencionálu pracovních týmů, prohloubení jejich schopností, zlepšení koordinace, motivace, schopnosti spolupráce s jinými zaměstnanci, pak lze účast na team-buildingu chápat jako účast na školení k prohloubení kvalifikace, kterou je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci uložit a tedy o činnost v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Vzhledem k době, kdy k události došlo, Nejvyšší soud věc posuzoval podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce ve znění účinném do 30. 4. 2005, konkrétně pak mimo jiné podle § 141a, výše citovaného zákona.

Z hlediska filozofie v současné době platného zákona č. 262/2006 Sb., a záměru zákonodárce, pak lze pro podobnou situaci aplikovat ve stejném smyslu koncipovaný paragraf 230 zákona č. 262/2006 Sb. Proto, lze-li team-buildingové aktivity posoudit jako prohlubování kvalifikace ve smyslu ust. § 230 zákoníku práce, pak je zaměstnanec povinen se programu zúčastnit. To platí i tehdy, když by se team-building konal mimo pracovní dobu zaměstnance. Protože ve smyslu § 230 odst. 3 se účast na školení nebo jiných formách přípravy za účelem prohloubení kvalifikace považuje za výkon práce, vzniká zaměstnanci vedle mzdy nebo platu nárok na příplatek za případnou práci přesčas, za práci v sobotu a neděli, případně v noci. Nárok na příplatek za práci přesčas vzniká logicky pouze v případě, že mzda je ve smyslu § 114 odst. 3 sjednána s přihlédnutím k práci přesčas

Princip team-buildingu jako prohlubování kvalifikace však nelze aplikovat v případech, pokud by se jednalo pouze o společný pobyt zaměstnanců bez cíleného průběhu, který by měl jen povahu zaplacené dovolené.

JUDr. Pavel Sirůček

Po dlouhodobém tlaku odborů vyšší tarifní plat pro nejhůře placené zaměstnance

Na projednání vládou čeká Návrh nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů. Cílem předloženého materiálu je zejména zmírnit výrazné rozdíly v platových tarifech srovnatelných kategorií zaměstnanců podle jednotlivých stupnic a zjednodušit tak současnou komplikovanou právní úpravu odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě. V předloženém materiálu je s účinností od 1. července 2017 navrženo snížit počet tabulek platových tarifů pro odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě z celkových devíti na šest. Dále se navrhuje zavedení nového zvláštního příplatku pro vymezenou kategorii zdravotnických pracovníků.

Platné znění návrhu s vyznačením navrhovaných změn a doplnění na:
https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORNAHHHE86X

http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/ostatni-dokumenty.aspx:
Prezentace na téma Služební hodnocení státních zaměstnanců.

Zvýhodněné pobyty pro členy odborového svazu pro rok 2017

HORSKÁ CHATA POPELNÁ NA LOSENICI
KAŠPERSKÉ HORY ŠUMAVA
www. chata-popelna.cz

UBYTOVÁNÍ – pokoje jsou s vlastním soc. zařízením (wc + sprchový kout) vždy s možností přistýlky - plnohodnotné lůžko, TV dle přání, Wifi připojení zdarma.

CENA UBYTOVÁNÍ:

DOSPĚLÝ /os/den	**600,- Kč plná penze** (původně 700,- Kč)
	500,- Kč polopenze (původně 600,- Kč)
DĚTI od 1 - 10 let /os/den	**400,- Kč plná penze** (původně 500,- Kč)
	300,- Kč polopenze (původně 400,- Kč)
DĚTI do 1 roku	**zdarma – bez nároku na lůžko a stravu**

- **při ubytování jedné osoby na pokoji bude účtován poplatek 50,-Kč/den**
- **malé rasy zvířat 100,- Kč/den**
- rekreační poplatek není zahrnut v ceně pobytu
- platba zálohy na účet (nebo v hotovosti), doplatek při příjezdu pouze v hotovosti – platební karty neakceptujeme
- ubytování u nás není podmíněno žádným časovým omezením, můžete přijet na týden jako na jeden den

Wellness - 100,- Kč/hod./ cena za osobu den (vířivka, sauna)
Masáže - cena dle náročnosti a délky procedury
- při týdenním pobytu - 1x sauna, vířivka – 1hod./zdarma

Zákaz kouření platí v celé budově – mimo vyhrazených venkovních prostor

Horská Chata se nachází na území chráněného parku Šumava v Kašperských Horách cca 800 metrů nad mořem, nedaleko Keltského starodávného hradiště …

Cyklotrasy a turistické stezky vedou od nás pravou nedotčenou Šumavskou přírodou

REZERVACE: chatapopelna@seznam.cz
+ 420 388 428 655
+ 420 777 879 677

Při rezervaci se prosím prokazujte průkazem člena, potvrzením ZO nebo pracovníka příslušného Informačního poradenského centra.

HORSKÁ CHATA POPELNÁ NA LOSENICI SE NA VÁS BUDE TĚŠIT

zvýšené příspěvky pro rodinu

nepotřebujete žádné body ani kredity

150 Kč
fluorizace chrupu

300 Kč
dětské ochranné sportovní pomůcky

400 Kč
cvičení

550 Kč
očkování proti chřipce encefalitidě a dalším infekcím

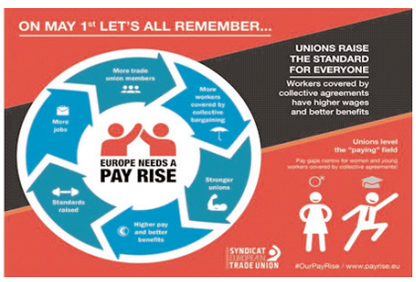
PROGRAM PREVENCE
ZDRAVÁ RODINA

VoZP
VOJENSKÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA
ČESKÉ REPUBLIKY
201

Public Services International
Internationale des Services Publics
Internacional de Servicios Públicos
Internationale der Öffentlichen Dienste
Internationell Facklig Organisation för Offentliga Tjänster
国際公務労連

Během prvomájových oslav za vyšší mzdy

Během oslav Dne práce si připomínáme sílu odborů při obraně práv pracovníků, v boji za vyšší mzdy, za zlepšování pracovních podmínek a schopnost prosazovat solidaritu a demokracii na pracovišti i v celé společnosti. Téměř dekáda úsporných politik v návaznosti na hospodářskou krizi z let 2007 – 2008 přinesla pokles mezd pracovníků, omezování kolektivního vyjednávání a zhoršování pracovních podmínek. Pracující a domácnosti s nízkými příjmy zaplatily nejvyšší cenu na krizi, kterou nezpůsobily. Proto během těchto oslav odbory znovu připomněly, že je třeba ukončit úsporné politiky. Evropští pracovníci potřebují zvýšení mezd. Zvýšení mezd pomůže oživit hospodářský růst a sníží nerovnosti. A jak ukazuje naše historie, nebudou to zaměstnavatelé ani vlády, které dobrovolně mzdy navýší. Nejlepší cestou, jak toho dosáhnout, je připojit se k odborům, což vytvoří silnější mandát a větší sílu při vyjednávání se zaměstnavateli. Tam, kde bylo kolektivní vyjednávání narušeno, musí být opět v plné podobě obnoveno, když pracovníci pod kolektivními dohodami jsou na tom lépe než jejich kolegové bez těchto dohod. V Den práce odbory stojí za solidaritou a za demokratickými hodnotami v EU i v celé Evropě.



Velká výhra pro Filipíny – vláda konečně ratifikuje ILO Konvenci 151

2. květen 2017

Filipínský prezident Rodrigo Duterte oznámil, že podepíše a podpoří ratifikaci Konvence poté, co se účastnil pracovního dialogu, který se konal 1. května ve městě Davao. Po mnohaletých kampaních koalice odborových organizací filipínská vláda souhlasila s implementací ILO Konvence 151, která zajišťuje pracovníkům právo na sdružování v odborech. Tato ratifikace je historicky první svého druhu v tichomořské oblasti poté, co pobočky PSI úspěšně lobovaly za její přijetí. Dalším krokem v kampani je lobovat a zajistit, že ratifikace úspěšně projde i senátem, když její schválení vyžaduje dvoutřetinovou většinu.

Afrika: 1. Máj a boj proti daňové spravedlnosti

2. květen 2017

Den práce pravidelně připomíná, že všechny pracovní výhody, které jsou dnes automaticky využívány, byly dosaženy tvrdou prací a nezřídka i krví předků v pracovních hnutí. Jedná se například o 8hodinový pracovní den, mateřskou dovolenou, zavedení a uznání práv pracovníků na organizování a kolektivní vyjednávání nebo o placené dovolené. Veškeré výhody pracovníků mohou být dosaženy pouze díky organizování v odborech a následným bojem. Mnoho výzev, kterým čelí pracovníci i běžní občané v Africe, nutí přemýšlet o významu Dne práce v kontextu současných problémů. Privatizace za účasti vlád, když tzv. PPP projekty jsou kvůli soukromým zájmům vnucovány jako nejlepší model pro rozvojové země. V mnoha případech ztrácí státy kontrolu na úkor soukromých firem. Africký kontinent krvácí, ohromné sumy peněz jsou tunelovány z kontinentu skrze operace nadnárodních společností a za pomoci vládních elit. Pokud by nadnárodní společnosti odváděly daně v Africe, zbylo by dost pro financování veřejných služeb pro dobro všech. OSN vydala v roce 2015 zprávu, ve které uvádí, že za posledních 50 let byl z Afriky načerno vyveden odhadem 1 trilion amerických dolarů. Jenom za období 2004 – 2013 Afriku nezákonně opustilo každoročně průměrně 81,7 mld. dolarů, co představuje 4,9 % HDP. Místo toho, aby tyto prostředky byly využity k budování infrastruktury, nemocnic, škol a na mzdy zdravotníků nebo učitelů, jdou tyto peníze do kapes omezeného počtu bohatých lidí a nadnárodních společností.

Turecko: Vytvoření solidárního fondu a výzva k propuštění Zeynep Celikové

3. květen 2017

V návaznosti na neúspěšný puč v Turecku, který proběhl vloni v červenci, zatkla turecká vláda tisícovky pracovníků a odborářů a do 8. února 2017 bylo propuštěno ze zaměstnání více než 100 tisíc pracovníků ve veřejných službách. Turecká vláda tyto pracovníky propustila bez jakýchkoliv důkazů s tvrzením, že byli součástí pokusu o státní převrat. Celosvětová odborová Internacionála veřejných služeb (PSI) vyzývá tureckou vládu, aby okamžitě přijala zpět tyto křivě obviněné pracovníky. PSI zároveň vytvořila solidární fond, který pomůže pracovníkům i odborářům fungovat v těchto náročných podmínkách. Fond si primárně klade za cíl podpořit všechny organizace, které byly nejvíce zasaženy kroky turecké vlády. Finanční pomoc bude využita především k poskytnutí právní pomoci a k podpoře těchto organizací v jejich boji na národní, evropské i mezinárodní úrovni. Více k možnostem pomoci na: http://www.world-psi.org/en/turkey-solidarity-fund-trade-unions

Během prvomájové demonstrace byla zatčena Zeynep Celiková, která pracuje jako zdravotní sestra a je bývalou členkou výkonného výboru turecké odborové organizace DISK. Její zatčení je dalším nechvalným krokem turecké vlády při honu na turecké občany. Jenom za posledních 30 dní bylo zadrženo 2125 lidí a 3974 lidí bylo propuštěno z veřejných služeb. Velmi znepokojující je fakt, že mnoho z nich bylo odsouzeno bez zřejmého důvodu soudci, kteří se zdají více nakloněni sloužit tureckému prezidentovi Erdoganovi než dodržování spravedlnosti pro běžné občany. .

Ne pro RCEP – Neprodejte práva pracovníků za zisky firem

9. květen 2017

V Manile začala vyjednávání o rozsáhlé obchodní dohodě, která se týká 16 států. Tato dohoda se nazývá ve zkratce název RCEP. Dohoda zahrnuje i země jako Japonsko, Austrálie, Indie nebo Čína, když pokrývá 50 % světové populace a 29 % globálního HDP. Navzdory obrovskému dopadu, která tato dohoda může mít, probíhají jednání za zavřenými dveřmi, a za poslední čtyři roky nebyl zveřejněn žádný text nebo zápis z vyjednávání. Dohoda RCEP bude mít velký dopad například na Indii, když země v rámci této dohody bude muset snížit dovozní cla na 0 – 3 %. Dovozní cla v Indii se ale v průměru pohybují kolem 10 % za průmyslové zboží a 32,5 % za zemědělské produkty. Snížení cel by výrazně prohloubilo indický obchodní deficit s Čínou. Společnosti z hutního průmyslu již vyslovily obavy z přenesení produkce z Indie do Číny, a z dalšího tlaku na snižování mezd v Indii a vykořisťování pracovníků. Nízká cla zasáhnou i oděvní průmysl či výrobu elektroniky. Generální tajemník NTUI (Nová odborová iniciativa) Gautam Mody k tomu řekl: „RCEP se pokouší ospravedlnit snížení dovozních cel zřejmě jen pro zvýhodnění globálních obchodních řetězců s argumentem, že tyto řetězce jsou pro indický průmysl a jeho pracovníky tím nejlepším. RCEP podkopává technologický rozvoj v rozvojových zemích, a tak nepomáhá ani k vytváření udržitelné zaměstnanosti nebo místní přidané hodnoty v rozvojových zemích.“ Obchodní dohody jako RCEP zhoršují nerovnosti a vytvářejí tlak na ženy, ohrožené pracovníky, venkovské lokality, farmáře a na ty, kteří jsou závislí na státní podpoře.

Pavol Mokoš

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