

Ze sekci

Pokračování ze strany 1

mají zaměstnanci úřadu za sebou v souvislosti se změnami v působení úřadu v minulých letech a s tím souvisejícím propouštěním a organizačními a pracovními změnami. Situace si tak vynutila posílení významu odborové organizace.

Předseda OS J. Rovenský v informaci o činnosti odborového svazu ocenil přístup vládní koalice k na-



pravení rozvráceného systému odměňování státních a veřejných zaměstnanců a na druhou stranu odsoudil „politický handl“ ohledně novely zákona o státní službě. Zákon nespĺňuje očekávání veřejnosti a dotčených zaměstnanců ohledně depolitizace, stabilizace a zkvalitnění státní správy. Zákon ale dává možnost uzavřít vyšší kolektivní dohodu. Na její přípravě se pod záštitou Českomoravské konfederace odborových svazů začalo pracovat, mohla by být uzavřena k 1. 1. 2016. Předseda OS oznámil, že ve druhém čtvrtletí by měla být zahájena školení k novému znění zákona o státní službě a seznámil přítomné s představou nynějšího vedení OS o vedení svazu po VII. sjezdu, a to ve složení předseda Bc.

Pavel Bednář a místopředsedové Petr Vydra a Šárka Homfray.

Konference projednala čerpání rozpočtu sekce v roce 2014 a projednala rozpočet sekce na rok 2015. Dále zvolila delegáty a náhradníky na VII. sjezd, 7členný výbor sekce, a na nové volební období po sjezdu zástupce do Výboru OS a PVOS, kterým bude nový předseda podnikového výboru a sekce Mgr. Jan Dudek z Prachatic. Ten zdůraznil,

že odbory zastupují všechny zaměstnance, a proto trvá cíl zvyšovat počet členů. Stávající předseda V. Neuman končí ve funkcích v termínu sjezdu.

Konference navrhuje na předsedu OS Bc. Pavla Bednáře s tím, že návrh není zavazující pro delegáty zastupující sekci. Bc. Pavel Bednář se zúčastnil části konference.

K dokumentům pro VII. sjezd neměla konference připomínky.

Konference se shodla na požadavku zastoupení odborů ve výběrovém řízení na generálního ředitele ÚP ČR a na požadavku na právní pomoc ze strany zaměstnavatele, státu, pokud dojde k neoprávněnému zásahu do osobnosti zaměstnanců v souvislosti s jejich výkonem práce. -dě-

Statistika

Předsjezdová konference sekce statistiky se konala ve středu dne 10. prosince v budově ČSÚ v Praze. Konference po volbě pracovních komisí vyslechla zprávu Ing. Jaroslava Wajtra o činnosti výboru sekce, která shrnula průběžnou spolupráci s vedením úřadu, ale také otázky stravování či sportovních aktivit, spolupráci s odborovým svazem či účast odborů při kontrolách BOZP. 1. místopředseda OS Pavel Bednář informoval o aktuální činnosti vedení OS, když odbory mají účast v pracovních skupině připravující předpis o oborech státní služby, začínají práce na vyšší kolektivní



dohodě pro zaměstnance, na které se bude vztahovat služební zákon. Na dotazy ohledně přechodu zaměstnanců na služební poměr sdělil, že odborový svaz bude organizovat školení odborových funkcionářů ohledně nového znění zákona a text s výkladem zákona by měl být vydán vydavatelstvím Sondy. P. Bednář dále připomněl program Odbory plus a rekreaci, kterou nabízí odborový svaz. -dě-

Celní správa



Dne 9. prosince se v Praze v sídle odborového svazu konala předsjezdová konference sekce celní správy, která současně byla plenárním zasedáním podnikového výboru odborových organizací Celní správy ČR. Části zasedání se zúčastnili generální ředitel CS ČR plk. Mgr. Petr Kašpar a personální ředitel CS Mgr. Miroslav Rohrbach, který je z titulu své funkce nejbližším zástupcem zaměstnavatele pro jednání s odborovou organizací celní správy.

Hosty konference byli také předseda OS Ing. Jan Rovenský a 1. místopředseda OS Bc. Pavel Bednář. Tradičně se z důvodů informovanosti zúčastnili pracovníci informačních a poradenských center odborového svazu.

Účast na jednání přislíbil nejvyšší představitel resortu ministr financí Ing. Andrej Babiš, který se den před jednáním omluvil pro důležitou mezinárodní návštěvu.

Pracovní část konference zahájil zprávu o činnosti předseda sekce Bc. Miloš Lokvenc. Nejdůležitější činností bylo kolektivní vyjednávání soustředěné na návrh Kolektivní smlouvy a Kolektivní dohody na rok 2015-2016 a návrh Zásad hospodaření s prostředky FKSP CS na rok 2015. Výsledkem nového kolektivního vyjednávání je

např. péče o zdraví s ohledem na stres či 4 dny volna.

V právě končícím roce měly odbory cíl prosadit nápravu v mzdové oblasti pro civilní zaměstnance i pro příslušníky CS, což se, i když s problémy, podařilo. S nástupem současné koaliční vlády souvisel proces personálních změn ve vedení CS. Podařilo se přesto jednáním na Ministerstvu financí s ministrem Ing. Andrejem Babišem s náměstkyní Mgr. Simonou Hornochovou docílit po třech letech opětné zavedení stravenek i navýšení mzdových prostředků. O dalším nezbytném navýšení prostředků o 35 milionů korun se jedná.

Činnost předsednictva PV OO CS je průběžně zaměřena především na ochranu, obhajobu a prosazování práv a oprávněných zájmů zaměstnanců CS v oblasti pracovníprávní, platové, sociální, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kulturní a sportovní uvnitř celní správy.

Generální ředitel Petr Kašpar ve svém vystoupení oznámil revizi strategie celní správy, je třeba modifikovat a především zúžit rozsah prioritních cílů. Personální ředitel Miroslav Rohrbach informoval o realizaci nových nařízení vlády ohledně odměňování, ve mzdách se zvýší podíl nárokových složek. Diskuse s vedením celní správy byla věnována ozdravným pobytům, využitím vlastních ubytovacích kapacit, dále také nevyhovujícímu autoparku, personální stabilizaci pražských pracovišť a rozdílným pracovními podmínkami příslušníků a civilních zaměstnanců při stejné práci.

Konference dále projednala rozpočet sekce, zvolila delegáty a náhradníky na VII. sjezd odborového svazu, ve Výboru OS budou sekci v novém volebním období po VII. sjezdu zastupovat Bc. Miloš Lokvenc a Milan Uličný, v PVOS M. Lokvenc, na předsedu OS sekce celní správy navrhuje Bc. Pavla Bednáře a na místopředsedu OS pak M. Lokvenc. K dokumentům, které bude projednávat sjezd, nejsou připomínky. -dě-

Výbor odborového svazu

Pokračování ze strany 1

zákonů, částka 99 Zákon č. 234 o státní službě, který ovlivní významnou část zaměstnanců, které zastupuje náš odborový svaz. Odborový svaz proto nadále intenzivně spolupracuje s MV ČR, který je garantem přípravy právních předpisů souvisejících s tímto zákonem („služební předpisy“) a MF ČR, který je garantem systemizace zaměstnanců a přípravy nového systému odměňování, který má být připraven nejpozději k 1. 1. 2017). Je vypsané výběrové řízení na náměstka MV ČR pro státní službu. Členové orgánů odborového svazu jsou průběžně informováni o průběhu jednání a jejich závěrech. Byly zahájeny práce na přípravě návrhu vyšší kolektivní dohody v rámci zákona o státní službě. Protože se bude jednat o průřezovou kolektivní dohodu týkající se více odborových svazů v rámci rozpočtové a příspěvkové sféry, budou jednání vedena za úzké spolupráce s vedením ČMKOS. Odborový svaz pokračoval v přípravě VII. sjezdu OSSOO v březnu 2015. Jednáno bylo také se o situaci vzniklé po 24. říjnu 2014 v souvislosti s odvoláním generální ředitelky Úřadu práce ČR Ing. Marie Bílkové z funkce.

Odborový svaz se průběžně účastní činnosti mezinárodních odborových organizací, kterých je členem, a to PSI (Public Service International), EPSU (European Federation of Public Service Unions). Výkonný výbor českého EPSU reprezentují Ing. Ivana Břeňková z OS zdravotnictví a sociální péče ČR a Blanka Suchá z OS státních orgánů a organizací. Náš OS je zastoupen ve stálých výborech EPSU Místní a regionální správa a Národní a evropská administrativa. Dále zpráva obsahovala informace o činnosti poradního orgánu VOS Mladí odboráři a o stavu členské základny, když se od 30. 6. do 28. 11. 2014 zvýšil počet ZO o 10 a počet členů o 48.

Zprávu doplnil ústně za Mladé odboráře Roman Petrenko. V rámci zprávy o činnosti informoval první místopředseda OS Bc. Pavel Bednář o tradičním setkání představitelů Českomoravské konfederace odborových svazů s bankovní radou České národní banky před závěrem roku. Obě strany se informovaly o svých názorech na makroekonomickou situaci a její výhled v roce 2015. Na žádost odborů zařadila ČNB do své prezentace i hodnocení dohledu a regulace nebankovních

poskytovatelů úvěrů a stanovení možného stropu pro RPSN (roční procentní sazba nákladů). Názor centrální banky a ČMKOS na problematiku limitu RPSN a na otázku lichvy se diametrálně liší. Obě strany se shodly ve vhodnosti podpory finanční gramotnosti obyvatelstva. ČNB spustí od příštího roku osvětovou akci na toto téma.

Výbor projednal a vzal na vědomí čerpání rozpočtu OS k 30. 9. 2014 a stanovisko revizní komise OS a rozpočtové komise OS. Následně pak po diskusi, ve které byla vyjadřována souhlasně podpora důležitému důslednému poskytování právní pomoci členům OS, byl schválen rozpočet OS na rok 2015.

VOS vzal na vědomí písemnou zprávu zhodnocení letní svazové rodinné rekreace v roce 2014 a doplňující ústní informace k zabezpečení rekreace na rok 2015 s tím, že PVOS schválilo počet lůžek letní svazové rodinné rekreace zabezpečované OSSOO na rok 2015 v počtu 360 lůžek a dotaci OS na svazovou rekreaci pro rok 2015 ve výši 270,- Kč pro člena a jeho rodinného příslušníka a uzavřít na rok 2015 smlouvy s RS a hotely Engadin, Hejtmán, Bezděz, Kácov a nově s RS Horský hotel Skiland – Ostružná Jeseníky, Penzion Adršpach 24, Dolní Adršpach, znovu využít nabídky OS peněžnictví a pojišťovnictví k využití RS Čehkova pila, Šumava, a dvou objektů na Slovensku ve Vysokých Tatrách a pokračovat v nabídce Prissnitzovy léčebné lázně (Jeseník), Vojenských lázeňských a rekreačních zařízení (Volareza) a ozdravných pobytů v hotelu Děvín v Mariánských Lázních a nově využít nabídky na léčebné a ozdravné pobyty ve Františkových Lázních. Nově budou v rámci informací našeho odborového svazu o možnostech rekreace nabízeny Odborovým svazem skla, keramiky a porcelánu pobyty v Chorvatsku.

Výbor se dále věnoval přípravě VII. sjezdu OS a vzal na vědomí termíny předsjezdových konferencí sekcí OS, schválil rozpočet VII. sjezdu, návrhy jednacího a volebního řádu, návrh Programu činnosti OS na 2015 - 2019, návrh Plnění Programu činnosti OS na 2011 - 2015, technicko-organizační zabezpečení VII. sjezdu, jmenný seznam hostů sjezdu. VOS svolal sjezd OSSOO na dny 13. až 14. 3. 2015 v Praze v hotelu Olšanka. VOS uložil předsedovi OS zajistit zveřejnění pracovního návrhu Programu a Plnění programu a pozvat schválené hosty. Pracovním komisím pro přípravu sjezdu pak uložil zpracovat definitivní návrhy

sjezdových materiálů a komisi pro technicko-organizační zabezpečení sjezdu zpracovat pokyny pro delegáty a hosty, termín odeslání sjezdových materiálů delegátům poštou doporučeně je do 27. 2. 2015. VOS doporučuje předložit VII. sjezdu návrh, aby na svém jednání schvaloval Stanovy OS a Program OS na léta 2015 - 2019 a ostatní dokumenty uložit schválit na 1. zasedání VOS po VII. sjezdu.

Výbor po diskusi rozhodl, že všichni kandidáti na funkce předsedy a místopředsedy po ukončení předsjezdových konferencí představí svou osobu a představy o výkonu své

funkce v časopise NOS a na webových stránkách odborového svazu.

VOS schválil zástupce a náhradníky do Sněmu ČMKOS pro rok 2015: Ing. Alena Gaňová, Petr Tachečí, Ing. Jaroslav Maděra, Bc. Miloš Lokvenc, Ing. Vojtěch Rosenberger, Ing. Jan Rovenský – po VII. sjezdu OSSOO nový předseda, a náhradníky: Bc. Pavel Bednář, Petr Vydra, David Hubálek, Ing. Kateřina Kubátová, Mgr. Jan Dudek, Mgr. Zdeňka Balcarová Ph.D., místopředsedové OS. VOS schválil také termíny zasedání PVOS a VOS, a vzal na vědomí termín zasedání revizní komise v roce 2015 do konání sjezdu. -dě

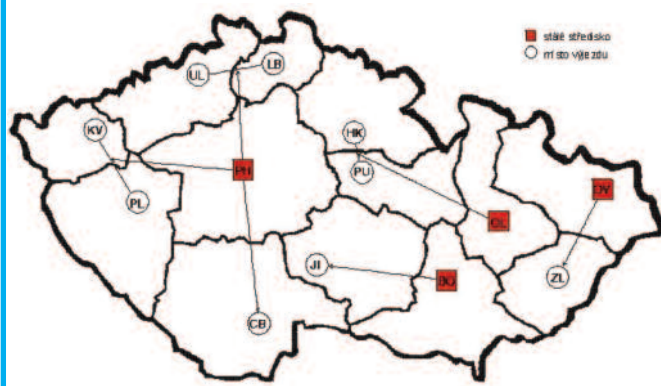
Regionální poradenská centra ČMKOS

Útvar regionální politiky ČMKOS:

e-mail: klepac.jiri@cmkos.cz

tel: 234 463 333

V roce 2015 budou fungovat tři pracoviště na Moravě, a to v Ostravě, Brně a Olomouci s tím, že pracoviště v Ostravě pokryje výjezdy Zlínský kraj, pracoviště Olomouc pokryje výjezdy Hradec Králové a Pardubice a pracoviště Brno pokryje Jihlavu; dále bude fungovat pracoviště v Praze s výjezdy do Karlových Varů, Plzně, Českých Budějovic, Ústí nad Labem a Liberce. Ke změnám dochází v důsledku skončení spolufinancování z evropských fondů. Ze stejného důvodu bude od Nového roku poskytováno právní poradenství pouze členům odborů.



Ve čtvrtek 27. listopadu se uskutečnilo v Národním domě na Smíchově v Praze zasedání 1. sněmu Českomoravské konfederace odborových svazů, v jehož slavnostní části si odboráři si připomněli 25. výročí listopadové generální stávk. Slavnostního jednání se mj. účastnil i premiéra Bohuslav Sobotka. „Ve veřejnosti je málo známo, že na přípravě generální stávky mělo velkou zásluhu Sdružení stávkových výborů, které vzniklo 24. listopadu 1989 z iniciativy devíti velkých pražských závodů, stalo se centrem stávkového hnutí v celé republice a ujalo se koordinace generální stávky. Sdružení poté sehrálo významnou roli při vytváření nových odborových svazů a jejich konfederace,“ uvedl v úvítací řeči předseda ČMKOS Josef Sředula. Ocenil zájem vlády o sociální dialog, vláda o svých opatřeních odbory nejen včas informuje, ale také je s nimi projednává a chce znát připomínky a návrhy, které akceptuje. To se projevuje i na mimořádně efektivním jednání tripartity. Středula vládu ale i kritizoval například za spory ministrů a za zákon o státní službě. foto: e-sondy

PLNĚNÍ PROGRAMU ČINNOSTI - NÁVRH

PROGRAM ČINNOSTI ODBOROVÉHO SVAZU STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ NA OBDOBÍ 2011 - 2015 (PLNĚNÍ)

Činnost odborového svazu bude koncepčně zaměřena:

1. na spolupodílení se na pokračování reformy územní veřejné správy a na realizaci reformy ústřední státní správy s cílem vybudovat funkční, stabilní, profesionální efektivní veřejnou správu a spoluúčast při řešení související zaměstnanecké problematiky,
2. na začlenění úrazového pojištění do systému a činnosti České správy sociálního zabezpečení,
3. na spolupodílení se na řešení optimalizace a transformace celní správy a spoluúčast při řešení související zaměstnanecké problematiky,
4. na spolupodílení se na transformaci a modernizaci daňové správy a spoluúčast při řešení zaměstnanecké problematiky,
5. na účinnou podporu prohloubení a rozvoje sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v sektoru veřejné správy a služeb,
6. na prosazení aktivní sociální politiky s tím, že za základ sociálních jistot považujeme oblast zaměstnanosti,
7. na podporu a vytváření podmínek pro další růst vzdělanosti členů,
8. na zlepšení informovanosti členské základny,
9. na prosazení přístupu k řešení mzdových, sociálních a pracovních podmínek jako ke vzájemně propojenému systému, v němž sociálně-ekonomické a pracovní-ethické postavení jedince je dáno:
 - a) jeho podílem na rozvoji organizace,
 - b) jeho přínosem k dosažení cílů organizace,
 - c) jeho možností osobního růstu a nezávislosti,
 - d) kvalitou jeho práce a autoritou z ní vyplývající,
10. na prosazení zavedení kvalifikované personální politiky obecně, zvláště pak v oblasti veřejné správy,
11. na podporu všech institutů a opatření, včetně legislativních, která povedou ke zvýšení společenského statusu zaměstnance státní správy a územní samosprávy,
12. na účinnou ochranu členů před přímou a nepřímou diskriminací z důvodu členství v odborovém svazu a na ochranu a podporu volených funkcionářů před diskriminací v zaměstnání z důvodu výkonu odborové funkce, dále pak na účinnou ochranu členů před přímou a nepřímou diskriminací z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinnosti k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo v politických hnutích,
13. na postupné vybudování funkční územní odborové organizační struktury na bázi pružných organizačních systémů,
14. na účinnou spolupráci s ostatními OS ČMKOS, včetně jejich územních organizací, zejména za účelem koordinace společných akcí včetně vyjednávání o platech a vedení sociálního dialogu,
15. na zvýšení členské základny.

PLNĚNÍ

Program činnosti odborového svazu je formulován koncepčně z dlouhodobého pohledu, v němž je přesahováno v řadě případů jedno sjezdové (4leté) období. V tomto období navíc převládá „fenomén“ úsporných opatření, v řadě případů nesystémových, která negativně ovlivnila fungování veřejné správy jako celku. Základním bodem programu vlády bylo dosažení významných úspor na výdajové straně státního rozpočtu bez ohledu na jejich dopady na straně jedné a na straně druhé naproti „nechut“ jakýchkoliv opatření na posílení příjmové stránky státního rozpočtu.

ad 1) Snaha vlády se soustředila v několika etapách na koncepci nového zákona o státní službě, který měl nahradit původní zákon č. 218/2002 Sb., služební zákon, který byl sice schválen, ale nenabyl nikdy účinnosti, která byla pravidelně odkládána. Pokusy o nový zákon byly směřovány do oblasti zachování stávajícího stavu (tzn. možnost politického zasahování do struktury zaměstnanců, jejich odměňování apod.). Byly též činěny pokusy nahradit tento zákon a zrušit zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávných celků a o změně některých zákonů, jediným zákonem. Tyto snahy se podařilo naštěstí eliminovat. V roce 2013 byly zahájeny práce na komplexní novele původního zákona č. 218/2002 Sb. Tato novela byla schválena v roce 2014, byl ne v úplně šťastném provedení (zrušení Generálního ředitelství státní správy a převedení jeho kompetencí na Ministerstvo vnitra a Ministerstvo financí). Vznikla tak dvě „superministerstva“ a významným způsobem došlo k eliminaci „depolitizace“ státní správy.

ad 2) až ad 4) V této oblasti docházelo k nekoncepčním změnám, které byly vedeny snahou o úspory za „každou cenu“ a ve vztahu k realizaci systému jednotného inkasního místa. Cílový stav se naštěstí nepodařilo realizovat v celé šíři. Důvodem bylo předčasné ukončení mandátu vlády a vyvolání předčasných voleb.

ad 5) Odborový svaz společně s ostatními OS v rozpočtové a příspěvkové sféře průběžně vyjednával se zástupci vlády o úpravu finančních prostředků na platy zaměstnanců, ovšem bezvýsledně až do roku 2013, kdy po téměř 4leté pauze došlo ke zvýšení objemu mzdových prostředků o 2 %, bohužel nedošlo k úpravě nárokové složky mzdy. Blížší informace jsou obsaženy ve zprávě o činnosti OS.

- ad 6) Tuto oblast OS trvale prosazuje v úzké spolupráci s ČMKOS. Jedná se zde o zájem všech odborových svazů.
- ad 7) OS se průběžně vyjadřoval k právním předpisům, které se týkaly vzdělávání zaměstnanců ve veřejné správě a službách, ke konkrétním vzdělávacím projektům a ke koncepcním návrhům, které se zabývaly celoživotním vzděláváním. Pokud se týká vzdělávání funkcionářů ZO OS, zajišťoval OS samostatně jejich vzdělávání v oblasti znalosti právních předpisů, hospodaření ZO. Byla organizována řada seminářů a školení ve vztahu k zákoníku práce, účetním a daňovým předpisům apod.
- ad 8) Informovanost celé členské základny je jednou z priorit OS. V této oblasti bylo zavedeno elektronické vydávání svazového časopisu NOS. Dále je využívána k aktuálním informacím web stránka OS. Další informace jsou ze strany OS poskytovány prostřednictvím pracovišť IPC především elektronickou poštou do ZO (MO). Tyto informace jsou poskytovány bezprostředně tak, aby bylo dosaženo max. aktuálnosti. Jiná situace je v oblasti veřejných médií (televize, rozhlas apod.), kde jsou odbory jako celek v situaci, kterou nejsou schopny ovlivnit. Přesto se OS podílel na několika významných mediálních vstupech, jako např. místopředseda OS byl dne 30. 1. 2012 hostem pořadu Události, komentáře k tématu „Kolaps úřadů práce“, předseda OS byl 31. 1. 2012 hostem Hyde parku a diskutoval s posluchači na téma kritické situace na úřadech práce. Předseda OS byl také hostem Studia ČT24 dne 4. 7. 2013 a tématem bylo „Jak se změna vlády dotkne státních zaměstnanců“, Události a komentářů dne 9. 9. 2013 k tématu předražených výplat sociálních dávek a hostem pořadu Máte slovo s M. Jilkovou dne 23. 10. 2014 k tématu minimální mzdy a navýšení platů. Další mediální vstupy k aktuální problematice proběhly v rozhlase a v tisku ze strany členů vedení OS.
- ad 9) Zde se jedná o dlouhodobou strategii nejen OS, ale i ČMKOS, s kterou úzce spolupracujeme. Jedná se o celý komplex dílčích řešení, která jsou postupně uváděna v život a jsou závislá především na „ochotě“ politické reprezentace naslouchat oprávněným požadavkům a potřebám zaměstnanců ve veřejných službách a správě.
- ad 10) Jde opět o dlouhodobý úkol, přesahující výrazně období mezi sjezdy. Řešení celé situace by mohlo být výrazně ovlivněno zavedením jednotného centrálního systému vzdělávání v celé veřejné správě a službách. Průběžně vzdělávání v této oblasti považuje OS za prioritní, zejména pokud je snaha zavádět v oblasti veřejné správy a službách nové metody řízení, měření kvality a celkové výkonnosti.
- ad 11) Opět se jedná o dlouhodobý cíl a průřezovou prioritu OS, prosazovanou všemi dostupnými prostředky spoluprací s médii počínaje a jednáním s politickými stranami konče. Opakovaně a trvale požadujeme na vládách a ostatních politických reprezentacích na všech úrovních, aby svým vystupováním přispívali k vytváření pozitivního pohledu na zaměstnance ve veřejných službách a správě. Po „stagnaci“ za předcházejících pravicových vlád se za současné politické reprezentace pomalu začíná tento dlouhodobý cíl postupně realizovat.
- ad 12) Ve všech případech, které byly OS oficiálně sděleny, byly podniknuty max. kroky při jednání s dotčenými stranami s cílem nalézt optimální řešení ve prospěch zaměstnanců. V řadě případů bylo dosaženo řešení, vedoucích k nápravě situace.
- ad 13) V této oblasti dochází k průběžným změnám, reagujícím na nové skutečnosti, a to jak z pohledu OS, tak i z pohledu potřeb jednotlivých sekcí OS a struktury zaměstnanců, které OS zastupuje. Vždy je hledáno „optimální“ řešení ve prospěch zaměstnanců. Je brán ohled i na oblast kolektivního vyjednávání a s tím související uzavírání kolektivních smluv v co nejširším spektru.
- ad 14) OS pravidelně konzultuje své kroky jak s ostatními OS v rozpočtové a příspěvkové sféře, tak i v rámci celé ČMKOS ve všech oblastech společného zájmu (zejména v oblasti odměňování, uzavírání kolektivních smluv, k návrhům zákonů apod.).
- ad 15) Vývoj v oblasti členské základny OS trvale sleduje a je jednou z hlavních priorit. Bohužel přes veškerou snahu dochází k trvalému poklesu členské základny, nejen v našem OS, ale i v rámci ostatních OS sdružených v ČMKOS. Byla založena skupina „mladých odborářů“ jejíž snahou je přiblížit „atraktivnost“ odborů zejména pro mladou generaci. Věříme, že činnost této skupiny (stala se poradním orgánem Výboru OS) bude jednou z cest, která ovlivní pozitivně stávající negativní vývoj. I nadále bude OS v úzké spolupráci s funkcionáři OS hledat další cesty řešení této problematiky.

I.

V oblasti zaměstnanosti a vzdělávání

1. požadovat zpracování konkrétních regionálně orientovaných projektů zaměstnanosti a souvisejících rekvalifikačních programů, prosazovat, aby součástí programů sociálního rozvoje byly rekvalifikace vycházející ze strategických cílů organizace,
2. požadovat vytváření lepších pracovních podmínek členů a matek, zamezit jakékoliv diskriminaci žen, v praxi prosazovat zásady rovnosti pohlaví,
3. požadovat účinnou kontrolu zajištěnosti a efektivitu dalšího vzdělávání zaměstnanců státní správy a územní samosprávy,
4. požadovat vypracování koncepce personální politiky v oblasti státní správy,
5. požadovat a prosazovat uplatňování kvalifikované personální politiky v organizacích územní samosprávy,
6. vytvářet podmínky odborné i organizační pro rozvoj odborového vzdělávání, které připraví odborové funkcionáře zejména pro kolektivní vyjednávání a efektivní vedení sociálního dialogu,

PLNĚNÍ PROGRAMU ČINNOSTI - NÁVRH

PROGRAM ČINNOSTI ODBOROVÉHO SVAZU STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ NA OBDOBÍ 2011 - 2015 (PLNĚNÍ)

Pokračování ze strany 4

7. prosazovat, aby Svaz měst a obcí ve svém statutu přijal postavení zaměstnavatelské organizace ve smyslu zákona o sdružování č. 83/1990 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

PLNĚNÍ

- ad 1) Jedná se trvalý požadavek OS, který je prosazován v úzké spolupráci v rámci ČMKOS.
ad 2) Obdobně i tento úkol je řešen průběžně, a to jak z pohledu OS, tak ve spolupráci s ČMKOS a OS v rozpočtové a příspěvkové sféře.
ad 3) Jedná se o trvalý požadavek OS, který je opakovaně prosazován při řešení jednotlivých etap reformy veřejné správy a v přijímání jednotlivých zákonů v této oblasti. Řešení je hledáno jak v rámci OS (mezi jednotlivými sekcemi), tak i v úzké spolupráci v rámci ČMKOS.
ad 4) Tato oblast by měla být řešena po dlouhém časovém období nečinnosti přijetím nového zákona o „státní službě“ od 1. 1. 2015 a s přípravou souvisejících služebních předpisů, které budou postupně vydávány. OS se aktivně podílí na jejich realizaci a i do příštího období bude postupovat obdobným způsobem ve prospěch zaměstnanců, kteří budou pod dikci zákona spadat.
ad 5) Obdobný požadavek jako pro oblast státní správy. OS usiluje o celoživotní vzdělávání personalistů v této oblasti, obdobně jako u samotných úředníků k dosažení optimálního stavu v této oblasti. Z poznatků OS vyplývá, že činnost v této oblasti je stále, přes dosud přijatá opatření, v mnoha případech na nízké úrovni a neodpovídá aktuálním potřebám. V řadě případů se jedná o nízkou znalost právních předpisů vymezujících tuto oblast, zejména zákoníku práce.
ad 6) Kancelář OS zajišťuje průběžně vzdělávání formou seminářů, školení, porad apod., a to samostatně nebo v některých případech v úzké spolupráci s odd. vzdělávání ČMKOS.
ad 7) Tato problematika je dlouhodobá a nadále zatím neřešitelná. Přes snahu vedení OS, a to jak v minulosti, tak i v současnosti, Svaz měst a obcí odmítá úpravu svého statutu, která je plně v jeho kompetenci. Je zřejmé, že zde chybí dostatečná „politická vůle“ tohoto Svazu. OS bude v této snaze i nadále pokračovat.

II.

V oblasti pracovněprávní

1. trvat na dodržování mezinárodních úmluv a to zejména v otázkách zaměstnanosti, odměňování, pracovních podmínek a odborových práv a provádět kontrolu jejich dodržování,
2. požadovat, aby ČR ratifikovala Úmluvu MOP č. 151 Pracovní vztahy ve veřejné službě z roku 1978 a Úmluvu MOP č. 154 Kolektivní vyjednávání z roku 1981,
3. prosazovat účinnost zákona č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), včetně přípravy funkcionářů na výkon funkce v podmínkách služebního zákona,
4. spolupodílet se na řešení problémů souvisejících s přípravou novelizace zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů,
5. spolupodílet se na přípravě nového, případně úpravě stávajícího zákona, o obecní policii, pokud takový návrh bude předložen. V této souvislosti usilovat o odpovídající právní a sociální postavení městských a obecních strážníků,
6. podporovat uzavírání kolektivních smluv a dohod,
7. prosazovat a podporovat ochranu odborových funkcionářů před diskriminací,
8. poskytovat všem členům odborového svazu kvalifikovanou, bezplatnou právní pomoc v otázkách pracovněprávních, mzdových a sociálních, i bezplatné zastupování v pracovněprávních soudních sporech a občanskoprávních i trestních soudních sporech, které mají přímou souvislost s výkonem pracovní činnosti,
9. vytvářet podmínky pro prohlubování právního vědomí členů.

PLNĚNÍ

- ad 1) a 2) Jedná se o trvalé úkoly OS, které jsou součástí jeho priorit. Jedná se úzkou spolupráci jak se státními orgány činnými v této oblasti (např. Státní úřad inspekce práce), tak s ČMKOS.
ad 3) Úkol byl v modifikované podobě splněn přijetím zásadní novely zákona č. 218/2002 Sb. – „Komplexní pozměňovací návrh na vydání zákona, kterým se mění zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon)“.
ad 4) a 5) V těchto oblastech nedošlo k zásadnímu posunu. Pouze bylo uskutečněno několik dílčích úprav, které neměly zásadní vliv na postavení zaměstnanců v těchto oblastech.
ad 6) Jedná se o trvalý a průběžný úkol OS, významně přesahující hodnocené období. Podrobnější hodnocení je obsaženo ve zprávě o činnosti OS. OS v této oblasti poskytuje trvalý a podrobný servis ZO, zejména formou metodických pomůcek „vzorových kolektivních smluv“ pro jednotlivé skupiny zaměstnanců, které OS zastupuje. Roste rovněž průběžně počet uzavřených kolektivních smluv a dohod.
ad 7) Jedná se opět o trvalý úkol, který je součástí činnosti OS a je trvale sledován a jsou přijímána opatření na řešení problematiky v této oblasti.

ad 8) Úkol je průběžně řešen a zabezpečován v souladu s Řádem právní pomoci OS, jedním ze základních dokumentů OS. Podrobnější informace jsou součástí zprávy o činnosti OS.

ad 9) Jsou pravidelně organizovány semináře, školení apod. jak pro stávající funkcionáře OS, tak i pro funkcionáře nově vznikajících ZO. Zejména se jedná o oblast znalosti příslušných ustanovení zákoníku práce, zásad pro hospodaření ZO a poradenství při uzavírání kolektivních smluv a dohod. Byly též organizovány semináře v souvislosti s novým občanským zákoníkem a v časopise NOS byla prezentována některá témata ke zvýšení finanční gramotnosti našich členů.

III.

V oblasti mzdové a platové, sociální a sociálně právní

1. prosazovat zabezpečení realizace růstu nominálních i reálných mezd,
2. spolu s ostatními odborovými svazy rozpočtových a příspěvkových organizací usilovat o to, aby růst průměrných platů zaměstnanců v nepodnikatelské sféře dosahoval úrovně průměrných mezd v podnikatelské sféře a postupně se zlepšovala výdělková situace zaměstnanců veřejných služeb a správy, usilovat o zrušení stávajícího systému odměňování a návrat k systému odměňování platnému do konce roku 2010,
3. v rámci vyjednávání o platech prosazovat odpovídající kompenzace za zvýšené povinnosti a další omezení zaměstnanců veřejné správy,
4. prosadit právní úpravu mechanismu vyjednávání o platech ve veřejné správě a službách,
5. podporovat valorizaci minimální mzdy a zaručené mzdy,
6. požadovat valorizaci životního minima v rozsahu, které, v kombinaci s ostatními sociálními dávkami, zajistí uspokojování základních životních potřeb i sociálně nejslabším vrstvám, prosazovat valorizaci všech sociálních dávek v rozsahu kompenzujícím v nejvyšší možné míře rostoucí životní náklady a u důchodů zohledňující též růst mezd,
7. prosazovat v rámci důchodové reformy zachování solidárního průběžně financovaného důchodového pojištění (bez vyvedení části pojistného do povinného spoření) a posílení prvků zaměstnavatelsko zaměstnaneckého důchodového pojištění v privátním a veřejném sektoru,
8. prosazovat zachování FKSP nebo obdobného fondu s možností analogického používání a zároveň požadovat zvýšení základního přídelu do těchto fondů,
9. pravidelně posuzovat stav péče o seniory a prosazovat konkrétní opatření k zaručení práv starších lidí na sociální a životní jistoty a na slušný život ve stáří. Za tímto účelem zintenzivnit spolupráci s asociací důchodců - odborů při ČMKOS.

PLNĚNÍ

Za tuto oblast lze v souhrnu konstatovat následující:

Vlivem „asociálního“ přístupu k zaměstnancům ve veřejné správě a službách a k ostatním skupinám obyvatel nebylo možno v letech 2011 – 2014 dosáhnout jakékoliv dohody a najít řešení ke zlepšení situace v této oblasti. Teprve s nástupem nové vlády, ustavené po předčasných volbách na podzim 2013 dochází v druhé polovině roku 2014 a pro rok 2015 k postupné nápravě „škod napáchaných předchozí vládou“. Jedná se o novelu nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů (zrušení možnosti použití platové rozpětí v jednotlivých třídách a valorizace platových tabulek – nároková složka mzdy), postupným růstem platů v rozpočtové a příspěvkové sféře tak, aby bylo dosaženo postupně úrovně v podnikatelské oblasti apod. Rovněž bylo dosaženo zrušení diskriminačních opatření v oblasti důchodového systému apod. Náprava situace bude postupná a bude vyžadovat trvalé úsilí odborů jako celku (pod vedením ČMKOS). Podrobnější informace jsou obsaženy ve zprávě o činnosti OS.

IV.

V oblasti organizační a stylu práce

1. dále zkvalitňovat organizační a informační činnost IPC,
2. pokračovat v realizaci funkčního informačního systému OS,
3. posilovat systematicky důvěru v odpovědnost a iniciativu odborových funkcionářů a tím zvyšovat jejich autoritu, přičemž maximálně uplatňovat a prohlubovat kolektivní a týmový styl práce,
4. vytvářet pozitivní mediální politiku o činnosti odborů.

PLNĚNÍ

Jak již bylo konstatováno v předcházejících pasážích hodnocení programu činnosti OS, byla podobně i v tomto dílčím segmentu věnována této problematice trvalá pozornost ze strany OS v úzké spolupráci s jednotlivými sekcemi v rámci OS. Jak již bylo uvedeno, jedná se zejména o průběžně elektronické zasilání zásadních materiálů prostřednictvím pracovišť IPC jednotlivým ZO, poskytování aktuálních informací na web stránce OS, trvalý důraz je kladen na vzdělávání zaměstnanců Kanceláře OS tak, aby byli schopni poskytovat poradenskou činnost pro ZO na nejvyšší úrovni apod. Vedení OS trvale dbá na to, aby činnost všech zaměstnanců Kanceláře OS byla „týmovou prací“ tzn., aby poradenská a konzultační činnost byla poskytována v co nejkompexnějším měřítku. Vedení OS se rovněž snaží při všech příležitostech poskytovat veřejným sdělovcům prostředkům informace o odborech a jejich práci tak, aby se postupně vytvářel v nejširší veřejnosti pozitivní pohled na zaměstnance ve veřejných službách a správě. Přímé vedení OS vyvíjí max. snahu, aby ve svých veřejných vystoupeních tento „pozitivní pohled“ samo prezentovalo a podporovalo pozitivní vývoj v této oblasti.

PROGRAM ČINNOSTI - NÁVRH

Legenda: Nový text Vypuštěný text

PROGRAM ČINNOSTI

ODBOROVÉHO SVAZU STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ NA OBDOBÍ 2014—2015 2015 - 2019

Činnost **e**Odborového svazu státních orgánů a organizací (dále jen „Odborového svazu“) bude koncepčně zaměřena zejména:

1. na spolupodílení se na pokračování reformy územní veřejné správy a na realizaci reformy ústřední státní správy s cílem vybudovat funkční, stabilní, profesionální a efektivní veřejnou správu a spolupůst při řešení související zaměstnanecké problematiky,
2. na úzkou spolupráci v oblasti aplikace zákona o státní službě, zejména při tvorbě souvisejících služebních předpisů, které budou specifikovat jednotlivé oblasti realizace zákona, a v souvislosti s otázkami systemizace podle nové právní úpravy,
3. na spolupodílení se na zpracování nového systému odměňování pro zaměstnance, kteří budou zařazeni pod působnost zákona o státní službě,
4. na spolupodílení se na přípravě a uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně v souvislosti s aplikací služebního zákona,
5. na účinnou spolupráci v oblasti pokračování reformy v oblasti veřejné správy a služeb, s ohledem na vyšší efektivnost poskytovaných služeb a zároveň odpovídající systém odměňování a společenského postavení zaměstnanců,
6. na začlenění úrazového pojištění do systému a činnosti České správy sociálního zabezpečení,
7. na spolupodílení se na řešení optimalizace a transformace celní správy a spolupůst při řešení související zaměstnanecké problematiky,
8. na spolupodílení se na transformaci a modernizaci daňové správy a spolupůst při řešení zaměstnanecké problematiky,
9. na účinnou podporu prohloubení a rozvoje sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v sektoru veřejné správy a služeb,
10. na prosazení aktivní sociální politiky s tím, že za základ sociálních jistot považujeme oblast zaměstnanosti,
11. na podporu a vytváření podmínek pro další růst vzdělanosti zaměstnanců a členů odborů,
12. na zlepšení informovanosti členské základny Odborového svazu,
13. na prosazení přístupu k řešení mzdových, sociálních a pracovních podmínek jako ke vzájemně propojenému systému, v němž sociálně-ekonomické a pracovní-etické postavení jedince je dáno:
 - a) jeho podílem na rozvoji organizace,
 - b) jeho přínosem k dosažení cílů organizace,
 - c) jeho možnostmi osobního růstu a nezávislosti,
 - d) kvalitou jeho práce a autoritou z ní vyplývající,
14. na prosazení zavedení kvalifikované personální politiky obecně, zvláště pak v oblasti veřejné správy,
15. na podporu všech institutů a opatření, včetně legislativních, která povedou ke zvýšení společenského statusu zaměstnance státní správy a územní samosprávy,
16. na účinnou ochranu členů před přímou a nepřímou diskriminací z důvodu členství v **e**Odborovém svazu a na ochranu a podporu volených funkcionářů před diskriminací v zaměstnání z důvodu výkonu odborové funkce, dále pak na účinnou ochranu členů před přímou a nepřímou diskriminací z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo v politických hnutích,
17. na prosazování principu rovných příležitostí žen a mužů při tvorbě, realizaci a hodnocení jednotlivých činností a připravovaných právních úprav tak, aby se prosadila rovnost žen a mužů v praxi,
18. na další prohlubování postupně vybudování funkční územní odborové organizační struktury na bázi pružných organizačních systémů,
19. na účinnou spolupráci s ostatními **OS** odborovými svazy ČMKOS, včetně jejich územních organizací, zejména za účelem koordinace společných akcí včetně vyjednávání o platech a vedení sociálního dialogu,
20. na zvýšení členské základny.

I.

V oblasti zaměstnanosti a vzdělávání

1. požadovat zpracování konkrétních regionálně orientovaných projektů zaměstnanosti a souvisejících rekvalifikačních programů, prosazovat, aby součástí programů sociálního rozvoje byly rekvalifikace vycházející ze strategických cílů organizace,
2. požadovat vytváření lepších pracovních podmínek žen a matek, zamezit jakékoliv diskriminaci žen, v praxi prosazovat zásady rovnosti pohlaví,
3. požadovat účinnou kontrolu zajištění a efektivitu dalšího vzdělávání zaměstnanců státní správy a územní samosprávy,
4. požadovat vypracování koncepce personální politiky v oblasti státní správy,
5. požadovat a prosazovat uplatňování kvalifikované personální politiky v organizačních územní samosprávy,

6. vytvářet podmínky odborné i organizační pro rozvoj odborového vzdělávání, které připraví odborové funkcionáře zejména pro kolektivní vyjednávání a efektivní vedení sociálního dialogu,
7. prosazovat, aby Svaz měst a obcí ve svém statutu přijal postavení zaměstnavatelské organizace ve smyslu zákona o sdružování č. 83/1990 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

II.

V oblasti pracovníprávní

1. trvat na dodržování mezinárodních úmluv a to zejména v otázkách zaměstnanosti, odměňování, pracovních podmínek a odborových práv a provádět kontrolu jejich dodržování,
2. požadovat, aby ČR ratifikovala Úmluvu MOP č. 151 „Pracovní vztahy ve veřejné službě“ z roku 1978 a Úmluvu MOP č. 154 „Kolektivní vyjednávání“ z roku 1981,
3. prosazovat účinnost zákona č. 218/2002 S. b., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), včetně přípravy odborové funkcionářů na výkon funkce v podmínkách služebního zákona,
4. spolupodílet se na řešení problémů souvisejících s přípravou novelizace zákonů, jež se bezprostředně dotýkají zájmu a postavení zaměstnanců, které zastupuje Odborový svaz, zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů,
5. spolupodílet se na přípravě nového, případně úpravě stávajícího zákona, o obecní policii, pokud takový návrh bude předložen. V této souvislosti usilovat o odpovídající právní a sociální postavení městských a obecních strážníků,
6. podporovat uzavírání kolektivních smluv a dohod,
7. prosazovat a podporovat ochranu odborových funkcionářů před diskriminací,
8. poskytovat všem členům **e**Odborového svazu kvalifikovanou, bezplatnou právní pomoc v otázkách pracovníprávních, mzdových a sociálních, i bezplatné zastupování v pracovníprávních soudních sporech a občanskoprávních i trestních soudních sporech, které mají přímou souvislost s výkonem pracovní činnosti,
9. vytvářet podmínky pro prohlubování právního vědomí členů Odborového svazu včetně jejich finanční gramotnosti,
10. otevřít otázku zkrácení 40hodinové pracovní doby bez snížení platů a vyjednat její prosazení.

III.

V oblasti mzdové a platové, sociální a sociálně právní

1. prosazovat zabezpečení realizace růstu nominálních i reálných mezd,
2. spolu s ostatními odborovými svazy rozpočtových a příspěvkových organizací usilovat o to, aby růst průměrných platů zaměstnanců v nepodnikatelské sféře dosahoval úroveň průměrných mezd v podnikatelské sféře a postupně se zlepšovala výdělková situace zaměstnanců veřejných služeb a správy, usilovat o zrušení stávajícího sys tému odměňování a návrat k systém u odměňování platnému do konce roku 2010,
3. v rámci vyjednávání o platech prosazovat odpovídající kompenzace za zvýšené povinnosti a další omezení zaměstnanců veřejné správy,
4. prosadit právní úpravu mechanismu vyjednávání o platech ve veřejné správě a službách,
5. podporovat valorizaci minimální mzdy a zaručené mzdy,
6. požadovat valorizaci životního minima v rozsahu, které ve kterém, v kombinaci s ostatními sociálními dávkami, zajistí uspokojování základních životních potřeb i sociálně nejslabším vrstvám, prosazovat valorizaci všech sociálních dávek v rozsahu kompenzujícím v nejvyšší možné míře rostoucí životní náklady a u důchodů zohledňující též růst mezd,
7. prosazovat v rámci důchodové reformy zachování solidárního průběžně financovaného důchodového pojištění (bez vyvedení části pojistného do povinného spoření) a posílení prvků zaměstnavatelsko zaměstnaneckého důchodového pojištění v privátním a veřejném sektoru,
8. prosazovat v rámci obecního fondu s možností analogického používání a zároveň požadovat zvýšení základního přídelu do těchto fondů minimálně na úroveň platnou do 31. 12. 2010,
9. pravidelně posuzovat stav péče o seniory a prosazovat konkrétní opatření k zaručení práv starších lidí na sociální a životní jistoty a na slušný život ve stáří. Za tímto účelem zintenzivnit spolupráci s asociací důchodců - odborářů při ČMKOS.

IV.

V oblasti organizační a stylu práce

1. dále zkvalitňovat organizační a informační činnost IPC,
2. pokračovat v realizaci funkčního informačního systému OS,
3. posilovat systematicky důvěru v odpovědnost a iniciativu odborových funkcionářů a tím zvyšovat jejich autoritu, přičemž maximálně uplatňovat a prohlubovat kolektivní a týmový styl práce na úrovni základních (místních) organizací a orgánů Odborového svazu,
4. oslovovat mladé zaměstnance, případně mladé lidi, kteří se na vstup do zaměstnání připravují, s cílem posilování členské základny odborů prostřednictvím získávání kolektivní a týmový styl práce na úrovni základních (místních) organizací a orgánů Odborového svazu,
5. ve spolupráci a koordinaci s Radou mladých ČMKOS podnikat kroky ke zvýšení podvědomí mladých lidí v odborech a o jejich činnosti mezi mladými lidmi s cílem zlepšení image odborů,
6. vytvářet podmínky pro pozitivní mediální politiku o činnosti odborů.

Postřehy z organizace při Krajském úřadu Středočeského kraje

Odborová organizace zastupuje vůči zaměstnavateli všechny odboráře, a nejen při kolektivním vyjednávání. A že takové zastupování může mít i kladný dopad, co se týká vstupu nových členů, si potvrdili v odborové organizaci při Krajském úřadu Středočeského kraje. Nedávno vyřešili členové odborového výboru konfliktní pracovní vztahy na jistém pracovišti a v souvislosti s tím pak následoval vstup několika nových (mladých) členů. Možná právě tímto způsobem se podaří zvýšit odborovou organizovanost v úřadu, která je poměrně nízká, a posílit tak postavení odborové organizace. To ale není za současné situace vůbec špatné, jak jinak by mohli odboráři mít vyjednáno například 5 dnů indispozičního volna a tři dny samostudia či jedenkrát za rok placené první tři dny nemoci 60 % výdělku nebo zvýšené odstupné proti zákonnému nároku o jeden plat a pro zaměstnance nad 50 let či samozivitele dětmi do 15 let o dva platy!

Přitom odboráři v minulých letech, do ledna 2011, prožívali trpké období, kdy v úřadu existovaly dvě odborové organizace, což znamenalo kvůli jejich neshodám nemožnost uzavřít kolektivní smlouvu. Když pak

druhá organizace zanikla, do šesti týdnů byl hotový návrh kolektivní smlouvy. Přístup vedení úřadu si odboráři cení, nakonec i pro zaměstnavatele je výhodné při počtu zaměstnanců okolo šesti



set komunikovat a řešit určité problémy se zástupci zaměstnanců než s jednotlivci. V současné době je tak jednáno o stávající organizaci pružné pracovní doby, jejíž využívání působí někdy problémy v chodu úřadu. Těžkosti jsou také z hlediska zaměstnavatele ohledně realizace nároku na dovolenou, když řada zaměstnanců nemá v kalendářním roce vyčerpanou celou dovolenou. Oba problémy, pružná pracovní doba i dovolené by díky jednání odborové organizace se zaměstnavatelem měly

být vyřešeny k relativní spokojenosti obou stran.

Výhodou pro odborovou organizaci je, že v jejím čele je Bc. Dana Laštovičková, která pracuje v odboru vnitřních věcí v agendě přestupkového řízení a je zvyklá řešit konfliktní situace, a ty se samozřejmě v odborové činnosti vyskytují. Ani nastupující organizační změny, které se dotknou především vedoucích pracovníků, řadových zaměstnanců se budou týkat jen přesuny s agendou, nemusejí proběhnout úplně hladce. Důležité je také, že odborová organizace má zastoupení dvěma členy v antidiskriminační komisi, která je sestavována v případě

potřeby zaměstnavatelem pro řešení konkrétního sporu zaměstnanců se zaměstnavatelem.

Důležité je pro odborovou organizaci možnost informovat o své činnosti odboráře i další zaměstnance. Ti sice mají možnost sledovat informace na intranetu, ale protože to vyžaduje aktivitu jednotlivců, spoléhají odboráři více na nástěnky umístěné u vchodů a u výtahů. Zaměstnanci se tak dozví např. o aktuálních kulturních akcích. Ty pomáhá organizovat sociální fond, ze kterého je podporováno stravování, jsou poskytovány sociální i nenávratné půjčky a také pětisetkorunový příspěvek na penzijní připojištění. -dě-



Tak na mě působí slova našich „předních“ ekonomických odborníků pánů Vladimíra Dlouhého, Zdeňka Tůmy a Pavla Kysilky, kteří se sešli na konferenci 25 let ekonomické transformace, která se konala na Vysoké škole ekonomické v Praze a jejímž výstupem je tvrzení, že hlavním rizikem pro českou ekonomiku je bujení sociálního státu a byrokratická džungle.

Dále z úst pana Tůmy zaznělo, že za naše problémy může Bismarck, který přišel s penzijním systémem. Češi si podle něj totiž po rozpadu Sovětského svazu nedovezli ze zahraničí pouze know-how, ale také velmi štědrý

Dohnat a předejhnat?

sociální stát, který ve srovnání s Asií i Spojenými státy americkými představuje poměrně velkou bariéru k dalšímu růstu.

A já se ptám koho a co chtějí výše uvedení pánové dohnat a předejhnat? Vysvětlení je velice jednoduché. Jako lobbisté zahraničních společností (Goldman Sachs, KPMG, Erste Bank Group) jevíci se jako zastánci tvrdé neoliberální hospodářské politiky, chtějí s největší pravděpodobností pro své zaměstnavatele „pouze“ vydělat víc peněz. A jak na to v podmínkách dnešní ekonomiky České republiky, která již není schopná nabídnout široké privatizační příležitosti? Jednoduše. Postupným omezováním sociálních jistot a zaměstnaneckých benefitů. Příkladem je mnoho, tak za všechny alespoň ty nejviditelnější - snižování daňového zatížení firem, tlak na snižování nebo úplné zrušení minimální mzdy, zpružnění trhu práce (rozuměj

odstranění např. pracovních smluv sjednaných na dobu neurčitou nebo zrušení odstupného). Jistě nikoho nepřekvapím tvrzením, že odborová organizace a kolektivní vyjednávání jsou pro zastávce neoliberálního ekonomického modelu takřka „sprostým“ slovem. Jinak skutečné cíle a metody nadnárodních korporací velmi pěkně ukazuje komedie USA z roku 2012 s názvem Volte mě! Průměrně inteligentnímu člověku je pak naprosto jasné koho bychom mohli dohnat a předejhnat ...

Minulý týden jsem měl možnost mluvit s člověkem, který v rámci svého zaměstnání jednou ročně jezdí do Číny. Popisoval mi neuvěřitelně rychlé tempo vývoje čínské ekonomiky, luxusní nádraží pro vysokorychlostní tratě, kompletní pokrytí sítí 4G LTE a zároveň si stěžoval, že Čína je již pro jejich společnost vcelku drahá, neboť nařízením

názor

vlády Čínské lidové republiky jsou firmy vyrábějící v Číně nuceny každoročně zvedat svým zaměstnancům plat a je zde kladen i větší důraz na bezpečnost práce atd. Začínají se tedy orientovat na Rumunsko a Bulharsko, kde je minimální mzda cca 4000,- Kč oproti Číně, kde je to již 9000,- Kč. Každý, kdo vidí v sociálním státu brzdu ekonomického rozvoje, se mi pak jeví jako ten, který by rád, aby platy našich vysoce kvalifikovaných zaměstnanců klesly na úroveň země, kde se nyní, bohužel, vyplácí „podnikat“.

Pevně doufám v to, že naše současná vláda, nepodlehne doporučením těchto „poradců“ a bude dále rozvíjet náš penzijní systém a zachová náš již poměrně štíhlý sociální stát. Všem zaměstnancům přeji v novém roce 2015 pevně zdraví, rodinnou pohodu a vyšší plat.

Bc. Ondřej Hála

Jedno odpoledne věnované tématu sladování osobního a profesního života



25. listopadu se v sídle odborového svazu uskutečnil diskuzní seminář na téma "Sladování osobního a profesního života".

Účast na tomto semináři nelze hodnotit jinak než mizivou, což je myslím velká škoda. Seminář samotný totiž přinesl jak v příspěvcích hostů, tak v navazující diskusi, velké množství zajímavých informací a podnětů. Odborná úroveň hostů a jejich příspěvků byla výborná a minimálně pro svou další odborovou práci mám z čeho čerpat. Nemohu zde podat naprosto vyčerpávající přehled obsahu jednotlivých prezentací, ale ráda bych reprodukovala alespoň několik myšlenek.

Lucia Zachariášová z Úřadu vlády představitelka Radu vlády pro rovné příležitosti žen a mužů a její činnost. Nepochybně jste se jako odboráři s Radou již setkali, neboť v minulosti přijímané priority v této oblasti ukládaly členům vlády i řadu úkolů směřovaných k zaměstnancům jejich resortů. Namísto ročně aktualizovaných priorit byl nově připraven dlouhodobější dokument, Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020 (http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovnost-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf). Strategie obsahuje velkou řadu instrumentů pro komplexní řešení této oblasti a řada z nich se pochopitelně týká i oblasti sladování osobního a profesního života.

Lada Wichterlová z Gender Studies nás seznámila s činností Gender Studies na tomto poli, i se svými poznatky a zkušenostmi s řadou zaměstnavatelů v České republice. Zmínila existující překážky při návratu do práce po mateřské a rodičovské dovolené, spojené zejména s nedostatečnými kapacitami zařízení předškolní péče. Upozornila, že stoupá podíl žen s dětmi, které pracují v pracovním poměru na dobu určitou. "Demytizovala" zkrácené úvazky jako nejčastější opatření pro sladění potřeb práce a rodiny – zaměstnanec dostane často větší přiděl práce, než by zkrácené době odpovídal, a to za méně peněz. Mnohem výhodnější se jeví různé možnosti flexibility pracovní doby a výkonu práce, sdílené úvazky, práce z domova, apod. Čeští zaměstnavatelé sice vykazují vůli umožnit a podpořit sladování profesního a osobního života, ale praxe zatím stále ještě pokulhává, a to zejména v podílu opatření pro zflexibilnění pracovní doby.

Leonie Liemich z Friedrich-Ebert-Stiftung nám podala přehled vývoje

některých institutů v rámci země EU. Je zjevné, že ačkoli v různých státech je situace i nadále odlišná, trend v legislativním a institucionálním zakončení různých opatření (např. rodičovských příspěvků a variant péče o nejmenší děti) je zřejmý. Evropská politika ovlivňuje politiku jednotlivých států a podporuje proces sladování. V této souvislosti lze zmínit např. i ve výše uvedené Strategii zahrnuté Barcelonské cíle pro zajištění kapacit předškolních zařízení péče o děti (podle těchto cílů by státy měly být schopny poskytovat péči pro nejméně 90 % dětí ve věku od tří let do věku povinné školní docházky a pro nejméně 33 % dětí mladších tří let – to ovšem neznamená, že takovýto počet dětí musí tato zařízení povinně navštěvovat!).

Vzorem (celkem pochopitelně nedostižným) pro aktivitu na tomto poli nám mohou být německé odbory. DGB v této oblasti nabízí poradenství a coaching pro zaměstnavatele, pořádá konference a vede databázi expertů v této oblasti. Otázce sladování osobního a profesního života věnoval DGB dokonce celou webovou stránku <http://familie.dgb.de/>.

Týká se to nás všech

Se sladováním profesního a osobního života se pojí mnoho otázek z oblasti veřejnoprávní, institucionální, daňové. Co z toho všeho však vyplývá pro zaměstnance a jejich zástupce, tedy odboráře, v prostředí české státní a veřejné správy? Domnívám se, že nejzásadnější je uvědomit si, že tato problematika se týká nás všech. Otázka sladování osobního a profesního života se bohužel běžně redukuje jen na zkrácené úvazky pro matky malých dětí, případně na potřebu některých matek vrátit se do zaměstnání dříve než ve 3 letech věku dítěte. Péče matek o malé děti po návratu do zaměstnání má ale řadu dalších konotací. Zmínit lze např. následující:

- Délka rodičovské dovolené v ČR spolu se systémem příspěvků a nedostatkem předškolní péče drží ženy mimo trh práce o řadu let déle, než by bylo nezbytné, a než některé z nich požadují.
- Kromě bezprostředních finančních důsledků má tento výpadek důsledky dlouhodobé – celoživotně nižší příjem zakládá nižší důchod. Seniorky jsou jednou ze skupin výrazně ohrožených chudobou u nás.
- Přibývá žen, které se kromě dětí starají i o své stárnoucí rodiče, což přináší další nároky na jejich čas a energii.
- Řada mužů není spokojena pouze s rolí živitele rodiny, do které je takto nastavený systém tlačí. Pociť, že víceméně pouze na nich je finančně závislých několik lidí, se kterými pak nemohou trávit tolik času, kolik by si přáli, jistě není příjemný a naplňující.

Na mém pracovišti jsem se často setkala s velice nemoderním přístupem (obvykle někde v okolí ministrů,

kterých se u nás vystřídal v posledních letech opravdu mnoho) k zaměstnancům – úředníkům, jako tažnému zvířectvu, které má držet hubu a krok a být rádo, že je rádo, a má nějakou práci. Jak krátkozraký je tento přístup, zde asi nemusím rozepisovat. Pokud vedení úřadu přistoupí k úředníkům jako ke kolegům a spolupracovníkům, na nichž leží tíže zákonem uložené agendy, kteří jsou a mají být nositelem často velice specifické odbornosti, a jako takové je dobré je dlouhodobě vychovávat (narozdíl od řady "expertů" a "poradců"), pak si rychle uvědomí, že dlouhodobě spokojený zaměstnanec je ten nejstabilnější a nejvýkonnější.

Co nabídnout?

Seminář jsme pořádali nejen jako informativní úvod do tohoto tématu, ale snažili jsme se nalézt i některé konkrétní možnosti, návrhy a řešení, jak v otázce sladování postupovat v rámci odborové práce a kolektivního vyjednávání. Již ve stávající odborové agendě jich lze pochopitelně najít celou řadu, ale určitě existují i některé nové, případně je možné se na ty tradiční podívat i z nového úhlu pohledu. Zde nabízím několik bodů:

Vzdělávání

O tomto tématu se poslední dobou dost píše, konají se semináře, objevují se nové právní výklady a judikatura. Měli bychom vědět, co umožňuje zákoník práce, jak se vykládá pojem

akce jsou zajímavější pro ženy, jiné pro muže, některé pro rodiče malých dětí a jiné využijí zase bezdětní. Pokud by v budoucnu skutečně došlo ke zvýšení přidělu do FKSP, bylo by nejspíš vhodné zacílit nové prostředky na skupiny, které teď až tolik pokryty nejsou. Může jít právě o dětské tábory nebo i spolufinancování školky. U nás mají velkou podporu sportovní aktivity, včetně lekcí kondiční gymnastiky, které již tradičně navštěvují zejména starší kolegyně (a které jsem si já velice oblíbila v těhotenství) – nižší intenzita a pomalejší tempo, důraz kladený na posílení a protažení zejména těch svalových skupin, které trpí v kancelářské práci, to jsou prvky, které v řadě komerčních sportovišť nenaleznete.

Organizace pracovní doby

Kromě flexibilní pracovní doby se nabízí celá řada institutů, jako např. stlačený pracovní týden, job-sharing a job-splitting, práce z domova, samozřejmě i ty tradiční zkrácené úvazky zde mají místo. Je nutné mít na paměti, že práce na úřadě musí mít celkem pevný rád, u velkého množství pracovišť přistupují úřední hodiny, kromě toho pracujeme s klienty a se spisy. Nicméně i v tomto prostředí je možné hledat flexibilnější formy organizace pracovní doby:

- o Zkrácené úvazky, který se projeví dřívějšími odchody mimo úřední dny.



"vážné provozní důvody" v aktuální judikatuře, jaké jsou např. daňové úlevy a zvýhodnění v této souvislosti.

Informace

Je u nás na pracovišti zájem o firmenní školku? Pokud ano, pro kolik dětí, v jakém věku a za jaké maximální školkovné? Je u nás zavedena pružná pracovní doba na všech nebo většině pracovišť? Pokud ne, co tomu brání? Zejména tam, kde již existuje elektronická evidence docházky nejsou zpravidla překážky nepřekonatelné. Máme na pracovišti kolegy, kteří se celoročně věnují práci s dětmi, jezdí na skautské tábory a ocenili by, kdyby si na ně nemuseli brát dovolenou? A co rodiče školních dětí, ocenili by příspěvky na dětské tábory?

Financování

Odbory mají jednoznačně významnou pravomoc při nakládání s FKSP. Je dobré udělat si analýzu, k jakým skupinám lidí směřují příspěvky, které nejsou "za všemi". Některé

- o Pokud má některý kolega či kolegyně zkrácené úvazky, není možné na 10 – 15 hodin týdně přijmout např. studenta vysoké školy, který by vykonával třeba méně náročnou agendu například oddělením?

- o Práce z domova v omezeném režimu, ať už pravidelně (např. jednou za 14 dní) nebo dle potřeby, vždy po dohodě s nadřízeným.

- o Stlačený pracovní týden – pokud někdo na víkendy dojíždí, neocenil by, kdyby si svých 40 hodin odpracoval během 4 dnů?

Domnívám se, že jednak je větší možností najít řešení individuálních případů, a stejně tak je možné nacházet řešení obecná, vhodná pro celé pracoviště. Je škoda, že se semináře nezúčastnilo více odborářů, a nemohli jsme si předat více zkušeností, jako např. s kolegyně z Krajského úřadu Středočeského kraje. Věřím ale, že debaty na toto téma budou i nadále probíhat i v rámci našeho svazu.

Šárka Homfray

Dotaz: Jsem zaměstnan a současně pobírám starobní důchod. Od kolegů jsem zaslechl, že zaměstnavatel mi hodlá nabídnout skončení pracovního poměru dohodou a na mé místo chce vzít nového pracovníka. Když na dohodu nepřistoupím, může mi zaměstnavatel dát výpověď a přijmout pak nového zaměstnance na mé místo?

Odověď: Zákoník práce jednoznačně stanoví v § 52, že zaměstnavatel může dát výpověď zaměstnanci jen z těchto důvodů (text některých bodů jsem zkrátil)

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách,
- nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku konat dosavadní práci,
- pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě zdravotní způsobilost,
- nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon této práce,
- jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti nebo pro soustavně méně zá-

Dotaz: Bohužel se mi nepodařilo dosud vybrat letošní dovolenou. Předpokládám, že mi bude automaticky převedena do dalšího roku, i když bych přivítal, kdyby mi ji zaměstnavatel proplatil. Pokud by zaměstnavatel s mým požadavkem nesouhlasil, jak se mohu účinně bránit?

Odověď: V zásadě platí, že dovolenou nám určuje zaměstnavatel. Tato povinnost mu vyplývá z § 217 odst. 1 zákoníku práce. Zaměstnavatel je povinen určit dovolenou podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud zákoník práce nestanoví jinak.

Mohou však nastat situace, kdy toto určení není možné. Zákon v § 218 zákoníku práce připouští v obecné rovině dva důvody, kdy je možné převést dovolenou do dalšího roku. Jsou jimi **naléhavé**

važné porušování těchto povinností,

h) poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a. (porušení léčebného režimu při pracovní neschopnosti).

Z výše uvedeného je patrné, že důvodem nemůže být skutečnost, že pobíráte starobní důchod. Druhá otázka však je, zda se „nevejdete“ do písmena c) – tedy organizační důvody.

Zaměstnavatel má totiž právo dle Listiny základních práv a svobod svobodně podnikat a má volnost ve vytváření potřebného pracovního kolektivu. Na rozhodnutí vycházejícím z konkrétní a aktuální potřeby zaměstnavatele pak musí být ponecháno i to zda, jak a kdy přistoupí k organizačním změnám, které se mohou promítnout i do personálního obsazení jeho pracoviště. To se vztahuje i na to, zda určité pracovní místo bude obsazeno na plný pracovní úvazek.

Skončení pracovního poměru výpovědí jako důsledek výměny zaměstnance na stejný druh práce a pracovní úvazek ve stejném rozsahu, by bylo pouze účelové a odporovalo by zásadám zákoníku práce. Takováto výpověď by pak mohla být u soudu napadnutelná pro svoji neplatnost.

provozní důvody na straně zaměstnavatele a důvody na straně zaměstnance. Na straně zaměstnance se jedná o skutečnost, že byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené. Tehdy je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání dosud nevybrané dovolené **po skončení těchto překážek v práci**. V tomto případě je možné převést dovolenou i do dalších let.

Tedy shrnuto: zaměstnavatel má povinnost určit dovolenou zaměstnanci tak, aby ji mohl čerpat v kalendářním roce, ve kterém mu na ni vznikl nárok. Proto dovolená, na niž vznikne nárok v roce 2014, má být v tomto roce také čerpána. Není-li to možné, pro naléhavé provozní důvody nebo pro důvody na straně zaměst-

§ ODPOVÍDÁME §

nance, musí být dovolená určena tak, aby byla vyčerpána do konce následujícího roku, tedy do konce roku 2015. Není-li čerpání dovolené určeno zaměstnavatelem nejpozději do **30. června 2015**, (pozor, nejedná se zde přímo o „vybrání“ dovolené, ale jen o určení jejího nástupu), může si termín dovolené určit zaměstnanec sám s tím, že o tomto termínu musí **zaměstnavatele písemně informovat alespoň 14 dní předem**, pokud se s ním nedohodne na jiném termínu. I dovolená takto zaměstnancem určená musí být vyčerpána do konce roku 2015, pokud ovšem jejímu čerpání nezabrání výše uvedené zákonné podmínky.

Nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku, v daném případě do konce roku 2015, pro překážky na straně zaměstnance protože byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené **po skončení těchto překážek v práci**. Jen v tomto případě je možné převést dovolenou i do dalších let.

V žádném případě však dovolená nemůže propadnout! Proplatit ji však zaměstnavatel může zaměstnanci pouze v případě, že zaměstnanec u něho končí pracovní poměr.

Protože zaměstnavatel má právo určit zaměstnanci nástup na dovolenou, může mu ji uložit i mezi svátky, např. když pokládá za nut-

né na tuto dobu pracoviště uzavřít. Lze to však jen v případě, že zaměstnanec v tomto roce nárok na dovolenou ještě má. Pokud zaměstnanec dovolenou již nemá a zaměstnavatel pokládá za nutné pracoviště uzavřít, jednalo by se o jiné překážky v práci na straně zaměstnavatele, a zaměstnanec by měl právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Naopak jsou situace, kdy **zaměstnavatel nesmí zaměstnanci dovolenou nařídít**

- když vykonává vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení,
- když je uznán dočasně práce neschopným,
- na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené.

Na převedení dosud nevybrané dovolené roku 2014 do roku 2015 je právní nárok jen z výše uvedených důvodů. Její **automatické převedení z jiných důvodů** není tedy ze strany zaměstnance **právně vymahatelné. Dovolenu proplatit pak lze pouze při skončení pracovního poměru.**

Závěrem nutno konstatovat, že povinnost zaměstnavatele uložit zaměstnanci čerpání dovolené ve smyslu § 218 zákoníku práce není vágna, ale její **porušení je sankcionováno** zákonem o inspekci práce. Ten v § 29 toto porušení chápe jako správní delikt na úseku dovolené, za který může být uložena pokuta až do výše 200 000,- Kč.

JUDr. Pavel Sirůček

Aktuální nabídky

<http://vyhody.odbornyplus.cz/>



Čtěte! Čtěte! Čtěte! Čtěte! Čtěte!

Změny v rodinné peněženice pro rok 2015

Vyšší slevy na děti, porodné dostane více rodin, nižší daně za školkovné, opět sleva pro pracující důchodce, odpočet u hypoték zůstane zachován, zavedení snížené 10% sazby DPH, zvýšení limitu u příjmy, solidární daň z vyššího příjmu, omezení paušálů pro živnostníky, konec výběrů u životního pojištění, poplatky u lékařů a za recepty končí.

<http://www.novinky.cz/finance/355603-zmeny-v-rodinne-penezence-pro-rok-2015.html>

Platná nařízení vlády k odměňování a další najdete na

<http://www.mpsv.cz/cs/1489>

Odboráře trápí stejné problémy v Česku i Maďarsku

Nedostatečné odměňování, minimální benefity, neprůhledná výběrová řízení na vedoucí pozice, politizace státní správy, to zdaleka nejsou jen problémy České republiky. S podobnými tématy se aktuálně potýká řada dalších evropských zemí. V Budapešti se proto v polovině listopadu konala mezinárodní konference zaměřená na vzájemné informování a sdílení zkušeností mladých odborářů napříč Evropou a pozván na ní byl i zástupce Mladých odborářů OSSOO. Akci pořádala maďarská pobočka nadace Friedricha Eberta, která také hradila hostům veškeré náklady.

Situace státní správy a obecně veřejné sféry v Maďarsku je velmi špatná. Spodní hranice tabulkových platů je u nižších tříd na hranici minimální mzdy a vzhledem k tomu, že se ceny srovnávají se západní Evropou, část lidí se dostává na hranu chudoby a existenčních možností, přestože pracují na plný úvazek.



Velkým problémem je také stárnutí úřadů. Typickým státním zaměstnancem (či spíše zaměstnankyní) v Maďarsku je žena s vyšším vzděláním v předúchodovém věku a vzhledem k platové neatraktivitě pracovních pozic ve veřejné sféře hrozí, že se nepodaří odchodit pracovníky nahradit stejně kvalifikovanými silami.

K největšímu zhoršení postavení státních zaměstnanců došlo v posledních letech za vlády současného premiéra Viktora Orbána, ultrapravicového populisty, který vládne od roku 2010. Došlo ke zmrazení mezd, odbourání řady benefitů, politicky motivovaným čistkám a

reorganizacím úřadů. Spolu s celkově se zhoršující ekonomickou situací většiny obyvatel došlo k velkému nárůstu stresu, depresi a nemocnosti zaměstnanců. Sníženy byly také výdaje na školství i sociální služby.

Aktuální nezaměstnanost mladých lidí je přes 20 %. I pravicová vláda si už uvědomila neudržitelnost tohoto stavu a podle doporučení Evropské unie spustí v Maďarsku tzv. Youth Guarantee Program, na který vyčlenila v první fázi v přepočtu 4 miliardy korun. O tomto rámcovém programu „záruk pro mladé“ se živě diskutuje snad ve všech zemích EU, jen v ČR zatím bohužel nenašel patřičnou odezvu. Vychází z materiálů Evropské komise, která doporučuje zavést v rámci každé země taková opatření (např. formou daňových úlev), aby mladí lidé našli do čtyř měsíců po opuštění školy odpovídající slušné zaměstnání.

Stát to stojí určité prostředky,



ale je prokázáno, že se tato investice časem vrátí. V Maďarsku se do tohoto projektu zapojily také odbory, které budou hrát roli mentorů a zajišťovat, aby na jednotlivých pracovištích mladí lidé získali zkušenosti odpovídající potřebám jejich další praxe. Pro odbory je to navíc šance, jak prostřednictvím tohoto vedení získat nové a mladé členy. Proto jsme s maďarskými kolegy domluvení, že nám budou průběžně poskytovat informace o fungování tohoto projektu, abychom mohli jeho realizaci sledovat a získané zkušenosti přetavit do požadavků na politickou reprezentaci v České republice.

Roman Petrenko

Mladí odboráři OS SOO



Evropský semestr: Komentář ETUC

28. listopad 2014

Generální tajemnice Evropské odborové konfederace (ETUC), Bernadette Ségolová komentovala Evropský semestr: „Slyšela jsem hodně obav ze slabého hospodářského růstu a trhu práce, ale vidím pořád jen ta samá neúspěšná řešení. Nesouhlasím s tím, že strukturální reformy a fiskální zodpovědnost se vyplácejí. Mnoho z toho, co bylo v posledních letech uděláno, jenom zvýšilo nezaměstnanost, zvýšilo nejistou práci a omezilo poptávku. Jedno z řešení, které se nabízí, ale o kterém nikdo nemluví, je omezení daňových úniků. Umožnit společnostem, aby unikly svým daňovým povinnostem je opakem fiskální zodpovědnosti. Dnešní údaje o nezaměstnanosti ukazují, že tento ukazatel zůstává nepřipustně vysoko a inflace na úrovni 0,3 % je nebezpečně blízko deflaci. Výhled není dobrý a opakování stejných pravidel v podobě reform pořádku dokola nic nezlepší. Vítám výzvu Evropské komise k okamžité akci, která zahrne vlády, parlamenty a sociální partnery, pokud by měla přinést vyjednávání o zvýšení investic nad úroveň navrhované Jean-Claude Junckerem a konstruktivnější směr reformem. Nemůžu věřit, že se pořád odvolávají na to, že růst mezd převyšuje růst produktivity, když v realitě vidíme přesný opak u 18 členských zemí během posledních 7 let.“

B. Ségolová dále komentovala investiční plán, který představil šéf

EK Jean-Claude Juncker. Generální tajemnice ETUC k tomu řekla: „Vítám jakýkoliv krok ke zvýšení investic, které by přinesly nová pracovní místa, ale nevěřím, že pan Juncker může tyto investice navýšit na 315 miliard eur ze současných 21 miliard eur. Zdá se, že Evropská komise se spoléhá na finanční zázrak jako na samozřejmost. Navýšení investic na 315 mld. eur by bylo velkým vítězstvím, ale pořad by zaplnilo pouze 40 % z ročního investičního deficitu od začátku krize. Neočekávám velký dopad na nezaměstnanost a růst. Bude potřeba udělat mnohem více k nastartování ekonomiky EU. Vyzývám evropské vlády k navýšení jejich investic.“

Chytrá regulace – Ale bez chytrých závěrů

Rada pro konkurenceschopnost EU žádá Evropskou komisi o návržení snížení regulatorní zátěže pro firmy. ETUC je zásadně proti jakýmkoliv návrhům tohoto typu. Konfederální tajemnice ETUC,



Veronica Nilssonová, k tomu řekla, že takové návrhy k úplnému odstranění regulace vystavují riziku ta regulační pravidla, která chrání pracovníky, spotřebitele a životní prostředí. Naše obavy jsou reálné, když to dokazuje i rušení tolik potřebné regulace v oblasti prodloužení mateřské dovolené nebo limity na expozici vůči rakovinotvorným chemikáliím, které se rovněž stávají obětí tohoto omezování regulace. V Nilssonová to komentovala slovy: „Místo stanovování nahodilých cílů by Komise měla odblokovat zadržovanou legislativu a přijít se seznamem regulací, které považují za skutečnou zátěž. Po pravdě řečeno jsem velmi překvapená, že ministrům jsou prezentovány návrhy, které neříkají ani jednu pozitivní věc o evropské regulaci.“

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.

