

NOVINY ODBOROVÉHO SVAZU NOS

Ročník 61

Praha
30. květen 2016
<https://www.facebook.com/osstatorg>

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

STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ

Výbor sekce veřejné správy

V Penzionu H nedaleko Aber-
tam v Karlovarském kraji se
konalo ve dnech 26. – 28. květ-
na společné výjezdní jednání
výboru Sekce veřejné správy
OSSOO a pracovníků IPC.

Po zahájení předsdkyní Ing.
Alenou Gaňovou vystoupil s in-
formací o aktuální činnosti od-
borového svazu I. místopředs-
da OSSOO JUDr. Rudolf Pospíšil.
Z jednání tripartity a dalších
jednání zatím vyplývá, že budou
navýšeny prostředky na platy ve

minářů na různá témata sociál-
ního dialogu, semináře budou fi-
nancovány z evropských peněz.
Dále místopředseda informoval
o stále trvajících problémech
ohledně zápisů odborových or-
ganizací ve veřejném rejstříku
právnických a fyzických osob,
pokud nedojde k vyřešení, odbo-
ry se obrátí na mezinárodní or-
ganizace, které zaručují nezávis-
lost odborů.

K očekávanému projednání
novely zákona č. 553/1991 Sb.



Zleva R. Pospíšil, A. Gaňová, B. Dvořák, K. Mach

státním rozpočtu, otázkou ale
zůstává navýšení platových tari-
fů. Odbory požadují navýšení
prostředků o 10 %, Ministerstvo
financí uvažuje o navýšení 3,5 %
pro státní správu, 10 % pro zdra-
votníky a pedagogické pracov-
níky.

Odbory se účastní jednání
o koncepční novele zákoníku
práce. Poslední jednání byla
věnována snaze sociálních part-
nerů o shodu například ohledně
plurality odborů či dovolené.
Náš odborový svaz po úspěšném
prosazení vyšší kolektivní do-
hody pro zaměstnance podle
zákona o státní službě usiluje
o možnost vyššího kolektivního
vyjednávání pro bezpečnostní
sbory. Během podzimu bude od-
borový svaz pořádat šest se-

o obecní policii v Parlamentu
ČR sdělil místopředseda sekce
Mgr. Karel Mach, že projed-
návání je opakovaně odsouváno.

Prizvaný zástupce sekce ve-
řejné správy v revizní komisi
našeho odborového svazu Petr
Degřar informoval o svých
připomínkách k fungování roz-
počtové komise OS. Do komi-
se, která bude ustavena k pří-
pravě rozpočtu OS na příští rok,
výbor zvolil zástupcem sekce
Miroslava Sabo.

V bloku věnovanému činnosti
odborových organizací v Karlo-
varském kraji vystoupili zástup-
ci zdejších organizací ve výboru
sekce. Z jejich vystoupení byly
patrné rozdílné způsoby a

Pokračování na straně 3.



O chystané novele zákoníku práce, růstu platů i minimální mzdy jed-
nal jednal 24. května v Praze sněm Českomoravské konfederace
odborových svazů. Jednání navštívil premiér Bohuslav Sobotka, který
se spolu s předsedou ČMKOS Josefem Středulou následně sešel
se novináři. Více o jednání sněmu v Přechetli jsme na [straně 4](#).

Tripartita

Na Úřadu vlády ČR zasedla ve středu 18. května 2016 Rada hospodářské
a sociální dohody ČR. Hlavními tématy jednání bylo odměňování zaměst-
nanců ve veřejných službách a správě, dopravní agenda a reforma financov-
ání regionálního školství. Novelizace zákoníku práce byla rozjednána a de-
bata bude pokračovat na příští schůzi tripartity dne 6. června 2016.

Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě

Předmětem jednání byla diskuze o změnách v systému platových tabulek
zaměstnanců ve veřejných službách a správě a návrhy na navýšení pla-
tových tarifů. U státních zaměstnanců je cílem vlády, aby systém
odměňování podporoval personální stabilizaci, rozvoj a kariérní růst.

Snahou kabinetu Bohuslava Sobotky je posílení finanční atraktivnosti stát-
ní služby pro odborníky, kteří svou specializací mohou uplatnit i v sou-
kromém sektoru. Z hlediska celkové výše platu je třeba zajištění
konkurenceschopnosti státní správy pro mladé zaměstnance a pro experty.
Navrhované změny se týkají zhruba 65 000 státních zaměstnanců ve slu-
žebním poměru ke státu.

<http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/tripartita-projednala-dopravu--regionalni-skolstvi-a-odmenovani-ve-verejnych-sluzbach--144222/>

Z výsledků jednání vlády 23. května 2016:

“6. Senátní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb.,
o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (sněmovní tisk č. 798)
Předkládá: ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu
Výsledek jednání vlády: **Vláda schválila neutrální stanovisko.**”

(Jedná se o senátní návrh zákona, kterým se mění zákon č.
234/2014 Sb., o státní službě, který řeší přijetí do služebního poměru
na dobu neurčitou zaměstnanců bez maturity, kteří si do 31. srpna
2021 doplní vzdělání s maturitou. Senátní návrh zákona je v rámci
legislativního procesu postoupen do Poslanecké sněmovny k dalšímu
projednání. Více o návrhu zákona na:

<http://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/historie?action=detail&value=3858>)

Ze sekci

Sekce policistů a zaměstnanců Policie ČR OSSOO

Společné výjezdní zasedání Sekce policistů a zaměstnanců Policie ČR OSSOO se konalo ve dnech 25. – 26. 4. 2016 v rekreačním zařízení Riviéra KŘP Jihomoravského kraje v Podhradí nad Dyjí.

Hosty zasedání byli za Českomoravskou konfederaci odborových svazů její předseda Josef Středula, za OSSOO předseda Bc. Pavel Bednář, místopředsdové JUDr. Rudolf Pospíšil a Ing. Břetislav Dvořák a spolu s nimi Ing. Vladěna Samková. Za Ministerstvo vnitra pak byli hosty náměstek pro ekonomiku Mgr. Jiří Zmatlík a další zástupci zaměstnavatele.

Předseda KOV Policie ČR Mgr. Petr Pacher po přivítání zahájil jednání o koncepci rozvoje Policie České republiky, o vývoji mezd a platů u policistů a zaměstnanců v roce 2016, včetně výhledu na rok 2017. Odbory požadují navýšení minimálně o 10 %, ale Ministerstvo financí uvažuje pouze o 3 %. Účastníci jednání deklarovali společný zájem na zvýšení platů v roce 2017. V této souvislosti předseda ČMKOS Josef Středula informoval přítomné účastníky o prvních jednání zástupců odborových svazů s předsedou vlády ČR Mgr. Bohuslavem Sobotkou a zástupci MPSV o plátech na rok 2017.

Dále byli účastníci informováni o přípravě dílčí novely zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů (do pracovní skupiny k případné novelizaci zákona č. 361/2003 Sb. byli delegováni zástupci odborových svazů působících v rámci Policie ČR). Předložená novela zákona o obecní policii je v 1. čtení v Parlamentu ČR.

Předseda sekce Jaroslav Chytrý informoval přítomné, jak je připravena a prezentována koncepce Policie České republiky do roku 2020. V minulých krizových letech se Policie ČR potýkala s poddimenzovaným finančním zajištěním, v důsledku čehož došlo i ke snižování početních stavů policistů a občanských zaměstnanců. Mezi cíle zařazené do oblasti vnitřní

bezpečnosti a veřejného pořádku, které současná vláda svým prohlášením vytýčila, patří součinnost v Hasičském záchranném systému, čelit mezinárodnímu terorismu a kyberterorismu, stabilizovat personální a ekonomickou situaci v bezpečnostních sborech, podporovat další rozvoj policie, klást důraz na boj proti extremismu, organizovanému zločinu a korupci a rasové nesnášenlivosti. Komplexně řešit napětí v sociálně citlivých lokalitách. Jako první krok k nápravě v rámci početních stavů byl zpracován a Ministerstvem vnitra schválen materiál rozvoje policie 2016 – 2020, kde je navrhováno posílit policii o 4000 policistů v uvedeném období a který definoval představu potřebného počtu policistů v jednotlivých oblastech. Stabilitní výhled a růst početních stavů zapomněl na navýšení systemizovaných pracovních míst pro občanské zaměstnance, kteří policistům zajišťují servis k výkonu práce. Podle policejního prezidenta brig. gen. Mgr. Bc. Tomáše Tuhého je předpokládána koncepce ambiciózním projektem rozvoje policie. Česká republika potřebuje policii pomáhající lidem chránit jejich životy, zdraví a majetek, policii garantující vnitřní bezpečnost České republiky.

Předseda dále upozornil na problematiku čerpání „indispozicičního volna“, které je v některých případech zneužíváno zaměstnanci, ale i vedoucími funkcionáři. Čerpání je upraveno v podmínkách stanovených v kolektivní smlouvě. V současné době má Policie ČR aktuální podstav 992 policistů a jedním z nejdůležitějších úkolů je tedy úspěšnost náborové kampaně, kterou PČR vyhlásila, avšak nové uchazeče odrazují platové podmínky, rizikovitost povolání policisty, náročné zdravotní a psychologické testy i náročné pracovní podmínky.

Výbor sekce zhodnotil klesající stav členské základny a v bohaté diskusi byly navrženy nápady ke zlepšení členské základny, s oslovováním nově přijatých policistů a občanských zaměstnanců. Největším benefitem k oslovení nových členů se poslední dobou stává právní pomoc v pracovněprávním vztahu,



Zleva předseda koordinačního výboru P. Pacher a hosté zasedání z vedení OSSOO B. Dvořák, R. Pospíšil, P. Bednář.



Zleva Mgr. Jiří Zmatlík, plk. Mgr. Radek Malíř a plk. JUDr. Jaromír Tkadlecěk.

zvýhodněné pojištění odpovědnosti za způsobené škody, telefonní tarify, benefity Odbory Plus atd. Závěrem vystoupili s návrhy a připomínkami všichni

hosté a diskutovalo se do večerních hodin. V rámci usnesení byly nastaveny priority odborů v roce 2017.

-chyt-

Vážení čtenáři – odboráři,



ráda bych se také představila po vzoru mé kolegyně Lenky Güntherové, která o sobě psala v minulém čísle. Jmenuji se Romana Kaiserová. Před čtrnácti dny jsem oslavila třicáté narozeniny. Jsem vdaná a děti zatím nemáme. Vystudovala jsem Jihočeskou univerzitu v Českých Budějovicích, obor účetnictví a finanční řízení podniku. Nyní pracuji na Územním pracovišti v Českých Budějovicích na vymáhacím oddělení. Do odborů jsem vstoupila skoro před dvěma lety, protože jsem chtěla něco změnit. Spousta pracovníků si stěžuje, ale bohužel pouze v kanceláři a za zavřenými dveřmi. Vzhledem k tomu, že si o sobě myslím, že mám kuráž a možná trochu zdravé drzosti, chtěla jsem za nás všechny bojovat a problémy říkat na správných místech. Loni jsem se zúčastnila diskuze s panem RNDr. Postráneckým pořádanou Mladými odboráři. Po diskusi jsem byla zvolena do výboru Mladých odborářů. Po roce ve výboru bych si dovolila loňský rok naší práce zhodnotit a myslím si, že jsme se celý rok snažili a odvedli jsme dle našich časových možností hodně práce. Doufám, že následující rok a s novým složením výboru budeme pracovat minimálně jako rok minulý. Přála bych si, aby se nám v dalších letech povedlo oslovit více mladých lidí, negovat předsudky a ukázat jim, že stojí za to se do odborů přihlásit.



Romana Kaiserová

Z Domova pro seniory v Praze - Chodově

Dvě energické ženy jsou v čele základní odborové organizace při Domově pro seniory Chodov v Praze. Předsedkyně Romana Řezníčková, vedoucí prádelny, a Lenka Fenclová, vedoucí stravovacího provozu. Organizace s počtem členů, který se průběžně přibližuje třicítce, zastupuje zaměstnance Domova, ve kterém pečují téměř 150 zaměstnanců (včetně administrativy a provozu) o 260 klientů, z nichž většina je nesoběstačných či upoutaných na lůžko. Platové podmínky nastavené tabulkami vládního nařízení pro sociální služby jsou špatné, a tak o to důležitější je to, co zaměstnanci mohou získat nad tarifní mzdu. Situaci dlouhodobě zhoršuje střídání vedení Domova zhruba každé dva roky. Často docházelo k tomu, že se vedení měnilo v závislosti na změně politického vedení Hlavního města Prahy. Nové vedení magistrátu jmenuje i nového ředitele, ře-



Romana Řezníčková

ditelku, a to většinou znamená i další změny v domově. Nyní zaměstnanci s obavou očekávají blížící se konec dvouletého období, na které je jmenována současná ředitelka, když by se po jeho skončení měla stát ředitelkou na období neurčité.

Proč s obavami? Domov se pod jejím řízením konečně vy-

Výbor sekce veřejné správy

Pokračování ze strany 1

úrovně přidělů do sociálního fondu, stanovení pružné pracovní doby, zavedení indispozičního volna i stravování. Krajiností je argumentace jednoho ze zaměstnavatelů proti indispozičnímu volnu odkázáním na možnost čerpání dovolené na krátkodobou nevolnost.



Další část jednání výboru byla věnována diskusi o možnostech a potřebě vyššího kolektivního vyjednávání pro úředníky samosprávných územních celků, když nyní například ti, co vykonávají v přenesené působnosti státní správu, se mohou po přijetí vyšší kolektivní do-

hody cítit diskriminováni např. plošnou neexistencí indispozičního volna pro úředníky samosprávy. Výbor po diskusi schválil další postup jednání vedoucí k uzavření vyšší kolektivní smlouvy.

K majetkovým aktivitách našeho odborového svazu obdrželi členové výboru sekce písemné materiály, které doplnil

ústně 2. místopředseda OSSOO a místopředseda sekce Ing. Břetislav Dvořák.

Schváleno bylo čerpání rozpočtu sekce za loňský rok a projednáno průběžné čerpání rozpočtu sekce v tomto roce. Příští jednání výboru se bude konat ve čtvrtek 20. října 2016 v Praze v sídle našeho odborového svazu.

Jednání výboru se zúčastnilo z 36 jeho členů 34. -dě-

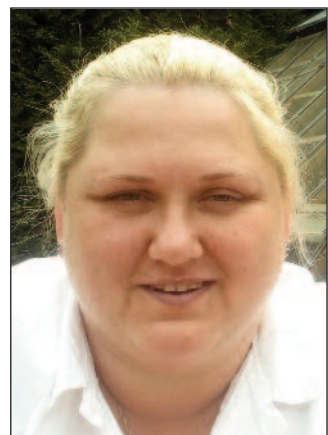
ze základních organizací

manil z platební neschopnosti a zmizela tak nepříjemná a stresující situace, opravuje se, udržuje, dbá se na dobré jméno zařízení a na zlepšení pracovních podmínek. Přesto je dobrá pracovní atmosféra nabourávána anony- my nebo falešnými stížnostmi směřovanými na magistrát, NKÚ či ombudsmana, ve dvou případech s falešným podpisem předsedkyně odborové organizace, která tak dvakrát podávala trestní oznámení na neznámého pachatele!

Odbory si cení dobré spolupráce s nynějším vedením domova. Podařilo se napravit špatná zařazení do platových tříd, celá spolupráce v personální oblasti je na odpovídající úrovni. Daří se především osobním ohodnocením a odměnami vylepšovat finanční ocenění těžké práce, která není dostatečně společensky ceněna tarifní mzdou. O nízkém ohodnocení mluví také to, že až 80 % všech zaměstnanců má exekuci na plat. Neznamená to, že všichni neodpovědně utrací, většinou jde o závazky po ukončení manželství, na jejichž úhradu prostě mzda nestačí. A tak odbory celkem netradičně pomáhají i v této oblasti. Především radou, kam se obrátit na bezplatnou pomoc, ale v krajních případech spolu se zaměstnavatelem i bezúročnou půjčkou z FKSP. I proto kvitují postupný návrat v tomto a příštím roce k 2% přidělu do FKSP.

Zvýšený odvod by měl také dovolit navýšení příspěvku na

penzijní připojištění z 200 na 300 korun. Pro zaměstnance s nízkými platy je důležité, že za oběd dají jen 25 korun. Dobře je postaráno o zaměstnance s ohledem na nepřetržitý provoz. K dispozici jsou odpočinkové místnosti, automaty na nápoje, šatny se zázemím, finančně přístupné ubytování na ubytovně. Potřebná školení k získání povinných kreditů pro pracovníky sociálních služeb se konají v areálu Domova, zaměstnanci tak uspoří čas.



Lenka Fenclová

Zdejší odborová organizace na rozdíl od mnoha jiných necítí jako podstatný nedostatek to, že zastupuje i nečleny odborů. V organizaci jsou zaměstnanci z technického úseku a kanceláří a chápou, že pro řadu špatně placených zaměstnanců je jedno procento z platu nepostradatelné pro přežívání od výplaty k výplatě. -dě-



V termínu 6. - 8. května pořádala odborová organizace OSSZ v Olomouci pro členy odborové organizace relaxační wellnes víkend v Pozlovicích u Luhačovic v hotelu VEGA. Jak je patrné z fotografie, víkend i počasí se báječně vydařilo a všichni zúčastnění se shodli na zopakování této akce v příštím roce.

První blok pilotního ročníku Odborové akademie

Ve dnech 6. – 8. května 2016 se v Praze uskutečnil první blok pilotního ročníku projektu Odborová akademie pořádaného ČMKOS a pražským zastoupením nadace Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). O akademii byl velký zájem, a z našeho odborového svazu byla účast umožněna třem členkám. Rády bychom se s vámi touto cestou podělili o naše dojmy a poznatky z prvního bloku.

První víkend sestával z několika poměrně různorodých bloků. Na úvod jsme se pochopitelně vzájemně seznámili mezi účastníky (celkem 15 odborářů do 40 let z různých svazů), a také s místopředsedkyní ČMKOS Radkou Sokolovou a vědeckou pracovnicí FES Kateřinou Smejkalovou, které nás akademií provázejí. Vybráno bylo, myslím, výborné místo, neformální, pohodlné, přesto profesionálně vybavené centrum Impact Hub Praha. V pátek odpoledne a večer jsme formulovali svá očekávání a představy a cíle, které bychom rádi během čtyř bloků akademie naplnili, a velice rychle jsme zjistili i to, nakolik jsou problémy a úkoly odborářů podobné skrz jednotlivé svazy, a v čem se liší.

Během tří dnů květnového bloku jsme se seznámili jednak s historií odborového hnutí, jednak se současnou situací, strukturou a postavením odborů v Čes-

ké republice a jejich neaktuálnějšími úkoly. O těchto záležitostech jsme se dozvěděli od nejpovolanějších, jak od Radky Sokolové, tak od předsedy ČMKOS Josefa Středuly. Jeho prezentace byla zajímavá, proložená důležitými údaji, nešlo však jen o suchopárná čísla. Můžu konstatovat, že vespolek oceňujeme skutečnost, že v současném vedení ČMKOS jsou lidé fundovaní, s množstvím znalostí i zkušeností, se zapálením pro věc, i s osobním charismatem. Je důležité si připomínat, že odbory nerovná se ROH a že smyslem a účelem odborové práce není jen rozdílení benefitů. V současné politické a hospodářské situaci jsou odbory důležitým sociálním partnerem a významným společenským akterem, a jako takové se už mohou pochlubit řadou úspěchů.

Další témata podrobněji popíší kolegyně, já se už omezím jen na konstatování, že jestli další tři bloky budou tak přínosné jako ten první, půjde bezesporu o velice zajímavý a přínosný projekt, ve kterém lze účast i do budoucna jen doporučit.

Šárka Homfray

Z historie odborového hnutí v českých zemích

Při působivém vyprávění pana prof. PhDr. Jiřího Pokorného CSc. o dějinách a ideologických východiscích odborového hnutí

jsem si opět uvědomila, jak je odborářská práce velice důležitá. Dozvěděli jsme se, že počátek odborového hnutí se datuje do roku 1870, do té doby se stávkou tres-taly. Pracovní podmínky byly v minulosti velice tvrdé. Tyto podmínky mi v současné době přijdou jako „sci-fi“. Dle dobových fotografií, které nám pan profesor promítal, bylo vidět, že do odborů po jejich vzniku vstupovali lidé, kteří si byli vědomi svého postavení a důležitosti, věděli, co chtějí a za co bojují. Nejednalo se rozhodně o osoby na okraji společnosti. Postupně nás pan profesor provedl celou historií. Nebyl to úkol lehký, protože celou historii musel vypovědět v krátkém čase. Z odborové akademie si odnáším přesvědčení, abychom v odborářské práci i nadále pokračovali, bojovali proti předsudkům, a tím pomyslně nezklamali naše předky. Víkend odborové akademie byl pro mne velice přínosný a jsem ráda, že mi bylo umožněno se odborové akademie zúčastnit.

Romana Kaiserová

Základní principy a pravidla komunikace a vyjednávání

Přestože na první setkání odborové akademie byl víkend dokonce se státním svátkem, bylo to setkání velmi plodné a přínosné. Největší dojmy si odnáším z poslední části, a to in-

teraktivního programu. Jirího Dohnala na téma „Základní principy a pravidla komunikace a vyjednávání“. Pan Dohnal je velmi zajímavý člověk, ale hlavně velmi zajímavě přednášející a lektorující. Odnášim si z jeho vystoupení dva důležité poznatky: Zápál a nadšení pro věc jsou úžasné, ale důležité je být nad věcí a nevnášet do komunikace (popř. vyjednávání) příliš emocí, nebo se v nich utopím. Druhým poznatkem je zoufalá nedostatečnost komunikace. My lidé mezi sebou dostatečně nekomunikujeme, nejsme schopni si předat své myšlenky, pocity, a ještě navíc si o druhých projektujeme ničím nepodložené domněnky. Jeden příklad z odborářského rybníčku: Odboráři tu jsou od toho, aby hájili práva zaměstnanců proti strašnému protivníkovi, kterým je zaměstnavatel. Pokud s touto domněnkou již vstupují do vyjednávání, je zle. První setkání odborové akademie mě přesvědčilo o tom, že odboráři jsou mediátorem mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, a vlastně všechny strany mají společný cíl: Zajistit pracovní podmínky a procesy vedoucí ke spokojenosti všech zúčastněných. Na první víkend dle mého názoru důležitá a podstatná zjištění.

Vendula Pohlová

PŘEČETLI JSME



Premiér Sobotka plánuje zvýšit od ledna minimální mzdu na 11 tisíc korun
Premiér poděkoval odborům za konstruktivní jednání i za kritiku

Premiér Bohuslav Sobotka (ČSSD) na dnešním sněmu Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS) předsedům základních odborových organizací řekl, že ministerstvo práce a sociálních věcí připraví a předloží vládě návrh, podle něhož by už od ledna vzrostla minimální mzda ze současných 9900 na 11 000 korun. Odbory by akceptovaly růst minimální mzdy až o 1600 korun.

O růstu minimální mzdy rozhoduje vláda. Ta se v koaliční dohodě zavázala, že bude nejnižší výdělek zvedat po před-

nání v tripartitě až k hranici 40 procent průměrné mzdy. Ta letos dosáhla 28 152 korun, dvěma pětinám tak odpovídá 11 261 korun.

Na druhou stranu zaměstnavatelé vyžadují pro zvyšování minimální mzdy jasná pravidla, aby firmy předem věděly, jaký bude růst a náklady. Podle Svazu průmyslu a dopravy by se nejnižší výdělek měl navázat na vývoj průměrné mzdy, HDP a cen.

Podle analýzy, kterou si nechala loni vypracovat Asociace samostatných odborů, rostou při zvyšování minimální mzdy nejrychleji právě nejnižší tarifní stupně. Naopak vyšší výdělky pro kvalifikované síly se zvedají

pomaleji. Mzdové rozdíly mezi odbornými a nekvalifikovanými pracovníky se tak snižují. Někteří zaměstnanci to podle analýzy vnímají jako nespravedlnost, což může vést k poklesu jejich produktivity a tím ke snížení výkonnosti celé firmy.

...

Odboráři budou současně pokračovat ve své kampani Konec levné práce a budou tlačit na výraznější přidávání, uvedl Středula. Odboráři z celé země se proto 7. září sejdou v Praze, aby se dohodli na postupu při vyjednávání o růstu výdělků.

Rozdíly ve mzdách jsou podle Středuly v Česku příliš velké, rozkládá to kupní sílu v zemi. „V Praze je medián mzdy kolem 27 700 korun a v Karlovarském kraji je o 7000 nižší.“ Platy pracovníků veřejného sektoru v regionech se tak výrazně neliší.

Odbory požadují růst platů ve veřejném sektoru o deset procent. Premiér na sněmu zopakoval, že by se měly o desetinu

zvednout tarify ve školství a zdravotnictví. Pro ostatní profese ČSSD podporuje pět procent. „Chceme dát ve vládě jasný signál, že v době růstu je čas přidat na mzdách a platech, aby hospodářský růst pocítili spravedlivě všichni,“ prohlásil předseda.

Premiér Sobotka ve svém vystoupení na sněmu poděkoval odborářům i za kritiku, kterou považuje za konstruktivní. Vnímá ji i jako zpětnou vazbu a cenné informace o tom, co se ve firmách a úřadech děje. Sám je od doby, kdy byl mistrem financí členem odborů, a podporoval i ustavení odborové organizace na Úřadu vlády ČR.

Předseda ČMKOS Josef Středula ocenil a zároveň poděkoval premiérovi i jeho vládě za to, že se zasloužila o takovou úroveň sociálního dialogu, která tady nikdy před tím nebyla.

<http://www.esondy.cz/aktualne/5700-3/premier-sobotka-planuje-zvysit-od-ledna-minimalni-mzdu-na-11-tisic-koron>

Celoživotní ekonomické dopady mateřství Být matkou v ČR znamená přijít o práci, kvalifikaci, prestiž a peníze

Nedávné konferenci pořádané organizací Gender Studies, Národohospodářským ústavem - CERGE EI a Sociologickým ústavem AV ČR na téma celoživotních ekonomických dopadů mateřství předcházely dva roky výzkumů a analytického zkoumání problému. Ze zjištění vyplývá, že současně nastavení rodinné politiky, legislativy mateřské a rodičovské dovolené, dostupnost zařízení péče o malé děti a politiky zaměstnanosti má na matky malých dětí a potažmo na celé rodiny negativní ekonomický dopad. Konference byla zaměřena především na ekonomické dopady, ze širší perspektivy jsme se tentokrát na mateřství neřadili.

Rodinná politika v ČR potřebuje revizi. Na Ministerstvu práce a sociálních věcí v současné době působí Odborná komise pro rodinnou politiku, která se snaží o tvorbu politik na základě kvantitativních a kvalitativních výzkumů a statistických dat.

V komisi působí odbornice a odborníci na problematiku ekonomie, sociologie, statistiky, demografie a dalších blízkých oborů. MPSV tak vytváří koncepci rodinné politiky, která odráží reálné problémy současné společnosti a pokouší se na ně reagovat. Širším cílem rodinné politiky v ČR je pak podpora možnosti volby, aby pečující osoby měly větší možnost volit si cestu s ohledem na svou situaci, buď zůstat s dítětem dlouhou dobu doma, nebo se vrátit rychleji do práce. Snad dojde k naplnění záměrů a plánů, které jsou stále spíše ve formě strategií. Hodně záleží na tom, jak se téma podaří prosadit a zda budou politici nakloněni tomu řešit problémy, které nejsou marginální a ekonomicky na ně doplácí nejen ženy (po celý zbytek své životní dráhy) a rodiny, ale ve finále i zaměstnavatelé a stát.

Shrnutí konference by mohlo znít zhruba: být matkou v ČR znamená přijít o práci, kvalifikaci, prestiž a peníze. České ženy čerpají často dlouhou rodičovskou dovolenou, tři až čtyři roky (pouze 20 % žen s dvouletým dítětem je zpět na trhu práce). Po dlouhé rodičovské dovolené

přecházejí často rovnou do nezaměstnanosti. 60 % žen tříletých dětí se z rodičovské dovolené nevrací na trh práce, ale stává se nezaměstnanými, jak vyplynulo ze studie Kláry Kalíškové a Aleny Bičákové. A to navzdory tomu, že máme právně zakotvenou povinnost zaměstnavatelů umožnit matkám návrat do práce do věku tří let dítěte. K tomu však nedochází a vymahatelnost práva je v tomto bodě zcela alarmujícím způsobem nízká, jak vyplývá i ze zmíněných čísel. Nicméně roli může hrát také to, že mateřské školy přijímají děti od tří let, avšak většinou ne v průběhu roku, ale pouze od září, tudíž rodiče nemají mnohdy možnost umístit dítě do zařízení péče přesně ve třech letech věku, a pak se samozřejmě nemohou vracet do práce. K současným trendům českého rodičovství také patří řetězení mateřských a rodičovských dovolených, takže výpadek z pracovního trhu českých matek může znamenat tři, šest případně až devět let. Tyto ženy opravdu ztratily část své kvalifikace a často i sebevědomí, a vrací se z povolání "matky", které nemá příliš vysokou prestiž a jen snižuje jejich postavení na trhu práce. Pochopitelná (z právního hlediska však neakceptovatelná) je i situace zaměstnavatelů a jejich neochota ženy po dlouhých rodičovských dovolených přijímat. Jak zmiňuje zaměstnankyně ve spotech, které byly natočeny v rámci projektu: *"Chtěla jsem se vrátit do práce po rodičovské dovolené na částečný pracovní úvazek. Byla jsem zaměstnána u záchranné služby. Zaměstnavatel mi nejdříve práci na částečný úvazek přislíbil a pak náhle rozhodnutí změnil, s tím, že je nutné, abych nastoupilo do práce na celý úvazek. Hodně jsem o tom přemýšlela, a nakonec jsem se rozhodla, že se na celý úvazek vrátit nemohu. Musela bych pracovat na dvanáctihodinové směny a nevládala bych sladit s péčí o rodinu. Na rozhodnutí jsem měla velmi málo času. Zaměstnavatel se mnou na základě mé zamítavé odpovědi uzavřel dohodu o rozvázání pracovního poměru, kde nebylo zmíněno to, že se mnou loučí z organizačních důvodů. Tím pádem jsem si ještě pod sebou podepsala ortel, protože jsem nedosáhla na takový příjem v nezaměstnanosti, na který bych*

měla mít nárok." Že se ženám často nedaří vracet se do práce na částečné úvazky a jiné flexibilní formy práce, které by jim návrat mohly usnadnit často vede k tomu, že ženy začínají pracovat při rodičovské dovolené a po ní na různé méně standardní typy pracovních smluv, na dohody o provedení práce, či na dohody o pracovní činnosti, případně se rozhodnou pracovat jako osoby samostatně výdělečně činné. Nebývá to však jejich preferovaná strategie, ale je to spíše východisko z nouze. Z výzkumu socioložky Hany Haškové vyplývá, že na termínované pracovní smlouvy, jako OSVČ, či na pracovní dohody, případně zcela bez smluv pracuje 33 % žen s dětmi ve věku 0 - 5 let. Ženy, které mají dítě starší 10 let takto pracuje 15 %. Z výzkumů vyplynulo, že je toto zaměstnávání strategií na přechodnou dobu, kdy jsou děti malé, přesto však ženám hrozí, že uvíznou v pasti překerní práce, roztržitá pracovní historie pak může ženy limitovat jako potenciální pracovní sílu při hledání stabilního zaměstnavatele.

Aktuálně se podařilo přehlasovat veto prezidenta Zemana, které se týkalo novely školského zákona. Prezidentovi se nelíbilo zejména to, že rodiče malých dětí budou mít právní nárok na místo ve školce nejprve pro dítě čtyřleté, tříleté a nakonec v roce 2020 i pro dítě dvouleté. Veto bylo podpořeno stanoviskem Svazu měst a obcí, který považuje tuto povinnost za přílišnou zátěž pro obce a města. Na druhou stranu je to však jediná možnost, jak zlepšit postavení žen na trhu práce a umožnit jim vracet se do zaměstnání přesně ve třech letech věku dítěte. Kapacity mateřských škol jsou v současné době po tzv. "baby boomu" rozšířené. Z hlediska ekonomické efektivity existence zařízení péče o děti, vyplývá ze studie Daniela Mülnicha, Filipa Pertolda a Kláry Kalíškové, že existence mateřských školek se státu vyplatí, na jedno umístěné dítě ve školce stát získává cca 10 000 Kč čistého zisku při střízlivých propočtech. Ženy dvouletých dětí, které mají zájem, by se mohly dříve vracet do práce. Dřívější návrat přispívá ke zlepšení jejich postavení na trhu práce. I přes obtíže, které obce očekávají, lze s podporou státu (kterou MPSV

deklaruje) zvládnout situaci, která bude nastávat až během několika let. Neodbytně to však přináší myšlenku, zda je systém financování zařízení péče o děti řešen v ČR dobře. Revidovat a změnit financování by mohlo přispět k nastavení zdravějšího systému. Týká se to ovšem i revize systému mateřské a rodičovské dovolené, zda mají být příspěvkem na péči či peněžitou pomocí nebo rodičovským příspěvkem, který však péči cizí osoby vylučuje. Zamyšlení by mělo směřovat i k tomu, jak je nastavené financování jeslejších zařízení a mateřských školek a co by se mělo změnit, aby byly tyto možnosti pro rodiny opravdu využitelné a otevřené.

Jedna ze závěrečných studií Jiřího Šatavy přinesla informace o tom, jak málo jsou rodinami s dětmi využívány daňové úlevy. Využívá je pouze 37 % rodin s dětmi mladšími 3 let, s nezaopatřenými dětmi je využívá 56 % rodin a 68 % rodin bezdětných. Ze zjištění vyplývá, že daňové úlevy jsou zde především pro bohatší rodiny či pro rodiny ze střední vrstvy, nejchudší nemohou daňové úlevy využít. Pomoc rodinám je tak pouze deklarovaná, protože směřuje především ke skupinám, které ji potřebují méně. Pomoc chudým rodinám je tak téměř minimální. „Nedostatečně jsou podporovány služby pomáhající rodičům s péčí o děti a nedostatečně funguje i záchranná síť pro nejchudší rodiny. Například osamělá matka po rozchodu získá nárok na dávky až s několikaletým zpožděním,“ uvádí socioložka Radka Dudová ze Sociologického ústavu Akademie věd ČR.

Celoživotní ekonomické dopady mateřství jsou negativní, jak vyplynulo z konference. Přesto však jsou pozitivní aktuální snahy MPSV začít v oblasti rodinné politiky něco radikálnějšího dělat. Dalo by se říct, že snad svítá na lepší časy. Přenastavit systém a zlepšit postavení matek na trhu práce, však nebude jednoduché, stojíme teprve na startovní čáře a horizonty jsou stále velmi vzdálené.

Lada Wichterlová



EXKLUZIVNÍ NABÍDKA

PRO ČLENY OSSOO A JEJICH RODINNÉ PŘÍSLUŠNÍKY

ZA SPECIÁLNÍ CENY

Apartments Gustavo



Pension Billis



Hotel Lilalo



Pension Ermioni



Pension Diogenis



Hotel Europa



Pension Almira



Hotel Sonia Village



Hotel Macedonia Sky



CK BERYREISEN

v pasáži Černá Růže
Na příkopě 853/12
110 00 Praha 1

Česká 222/7
370 01 České Budějovice

www.beryreisen.eu

☎ 775 583 511
387 200 524

CKBERY
Reisen

§ ODPOVÍDÁME §

Ze Stanoviska k aplikaci nařízení vlády č. 135/2015 Sb., o dalších překážkách ve státní službě, za které přísluší státnímu zaměstnanci plat

K jednotlivým překážkám dle nařízení vlády č. 135/2015 Sb.

....
4. Jiné osobní překážky: Služební volno se státnímu zaměstnanci poskytne

....
c) na 1 den v kalendářním roce k zařazení osobních záležitostí

K možnosti poskytnout 1 den placeného služební volna v kalendářním roce k zařazení osobních záležitostí se uvádí v odůvodnění nařízení vlády:

„Navrhovaná překážka ve službě v rozsahu 1 dne bude pokrývat ty případy, kdy státní zaměstnanec bude požadovat, aby mu bylo poskytnuto služební volno z důvodu, který se týká **přímo jeho osoby**. Může se jednat zejména o zařazení **důležitých osobních, rodinných nebo majetkových záležitostí, které nelze vyřídit mimo dobu aktivního výkonu služby**.“ Z toho je zřejmé, že tyto záležitosti nelze vymezit taxativním způsobem, obvykle půjde o takové záležitosti, kvůli kterým by státní zaměstnanec musel čerpat dovolenou či neplacené služební volno, a to jak o záležitosti předem známé, tak o záležitosti, které nebyly státnímu zaměstnanci předem známy. Pro příklad lze uvést např. účast na svatbách a pohřbech osob blízkých (nejsou-li pokryty jinými překážkami ve státní službě na straně státního zaměstnance), péče o rodinné příslušníky, neodkladné řešení bytových záležitostí (např. havárie, instalace vody, elektřiny, plynu, stavební úpravy, opravy), neodkladné řešení úředních záležitostí (např. časově náročnější jednání v bankách, pojišťovnách, na úřadech, nelze-li je vyřídit mimo dobu aktivního výkonu služby). **Nesmí jít tedy o záležitosti, které jsou pokryty jinými překážkami ve státní službě na straně státního zaměstnance, a především nesmí jít o záležitosti, které státní zaměstnanec může vyřídit ve svém volném čase.** Poslední uvedenou podmínku, tj. že se

jedná o záležitost, kterou státní zaměstnanec nemůže vyřídit ve svém volném čase, bude posuzovat služební orgán. Jen při jejím splnění lze placené služební volno povolit a čerpat řádně a účelně.

Ve věci prokazování těchto překážek je třeba obecně odkázat na to, co bylo uvedeno v části „K povinnosti státního zaměstnance uvědomit služební orgán o překážce a o předpokládané době jejího trvání (§ 206 odst. 1 zákoníku práce) a prokázat služebnímu orgánu překážku (§ 206 odst. 2 zákoníku práce)“, neboť i v tomto případě se jedná o placené služební volno a – z pohledu služebnímu orgánu – o nakládání s veřejnými prostředky. Překážky bude nutné prokázat **písemným dokladem**, ze kterého bude **tvrzená překážka** zřejmá. V závislosti na povaze překážky lze připustit i méně formální, až neformální prokázání (např. e-mailem). S ohledem na **právo na ochranu soukromého a osobního života státního zaměstnance** nelze požadovat detailní prokázání překážky. Služební orgán rovněž neposuzuje, zda lze okolnosti uváděné státním zaměstnancem skutečně považovat za „osobní“ záležitosti, či nikoliv.

Nelze-li překážku prokázat písemným dokladem, lze připustit, aby předložení písemného dokladu nahradilo **čestné prohlášení státního zaměstnance, ze kterého ovšem budou zřejmé tytéž skutečnosti**. Předložení čestného prohlášení je možné rovněž v případech, že by státní zaměstnanec oprávněně považoval zpracování údajů uvedených v písemném dokladu za nepřiměřený zásah do svého soukromého, osobního a rodinného života a do své důstojnosti.

Z výše uvedených důvodů nelze překážku 1 dne v kalendářním roce k zařazení osobních záležitostí zaměňovat s čerpáním dovolené či indispozičního volna. Dovolena slouží k odpočinku státního zaměstnance a služební orgán je povinen ji nařídit, aniž by byl zároveň oprávněn kontrolovat, kde, jakým způsobem a za jakým

účelem tuto dobu státní zaměstnanec využívá. Předmětná překážka ve státní službě slouží k zařazení osobních záležitostí státního zaměstnance, nikoliv k odpočinku, a služební orgán je naopak oprávněn ověřit, zda bylo placené služební volno čerpáno řádně a účelně. Pokud jde o indispoziční volno, není státní

zaměstnanec povinen důvod jeho čerpání, na rozdíl od důvodu čerpání 1 dne placeného služební volna k zařazení osobních záležitostí, prokazovat.

<http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/stanovisko-k-aplikaci-narizeni-vlady-c-135-2015-sb-o-dalsich-prekazkach-ve-statni-sluzbe-za-ktere-prislusi-statnimu-zamestnanci-plat.aspx>

Dotaz: V době dovolené, nemoci i jindy mi volají z různých důvodů z práce, je mi to nepříjemné, a proto si chci změnit číslo. Vycházím z toho, že nemusím dát zaměstnavateli telefonní kontakt.

Odpověď: Z vašeho dotazu není patrné, z jakých důvodů se na vás kolegové z práce obracují, zda se jedná o pracovní nebo soukromé kontakty, či dokonce stalking. Jistě jinou důležitost bude mít naléhavý dotaz vedoucího zaměstnance, jehož závažnost vyplyne z mimořádné porady a jinou dotazy kolegů, kteří si tímto způsobem pouze ulehčují práci na úkor vašeho odpočinku, či dokonce nervů a zdraví.

Obecně platí, že zaměstnanec **není povinen** poskytnout svému zaměstnavateli soukromé telefonní číslo, ať již na mobil nebo pevnou linku. Stejně tak nemusí poskytnout ani svoji e-mailovou adresu, protože jej k tomu nezavazuje žádné ustanovení zákoníku práce. **Nic** vám tedy **nebrání v tom**, abyste si své telefonní číslo – které má zaměstnavatel dosud k dispozici – **změnila**. Zaměstnavatele o tom **nezmíníte informovat**. Je to logické i z toho důvodu, že zaměstnavatel vám přeci žádným způsobem na provoz vašeho mobilu nepřispívá.

Při další úvaze se pak již ze zákonného rámce dostáváme spíše do oblastí firemní kultury, etiky, mezilidských vztahů a praktičnosti. Tak, jak může být jednomu zaměstnanci příjemné, když zaměstnavatel projevívá zájem o jeho uzdravování, pokud je dočasně nezpůsobilý práce, tak stejně může jiný tuto iniciativu chápat jako nevhodný zásah do svého soukromí. Oba tyto odlišné postoje zaměstnanců nutno vnímat jako legitimní a lidsky pochopitelné.

To samé jistě platí i v situaci, kdy zaměstnanec **čerpá dovolenou**. Tady však vyvstává i otázka **praktičnosti v komunikaci** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Přitom bude hrát roli i profesní zařazení a postavení zaměstnance v organizaci a jeho případná nepostradatelnost pro odbornost a zkušenosti. Víme, že

tak, jak **zákoník práce v § 217** stanoví, že zaměstnavatel má právo zaměstnanci dovolenou určit, má dle stejného paragrafu právo (pokud se změní okolnosti, za kterých byl termín dovolené určen) rovněž zaměstnance **z dovolené odvolat**.

K takovému razantnímu zásahu do nároku na dovolenou pak jistě dochází výjimečně. Může se to však stát právě s ohledem na **případnou nepostradatelnost** konkrétního zaměstnance ve vztahu k řešení vzniklého problému. Pokud je takováto možnost předvídatelná, pak asi bude vhodné si se zaměstnavatelem předem dohodnout **způsob dosažitelnosti**. Nemusí to však být nezbytně prostřednictvím soukromého mobilu. To však nevylučuje, že zaměstnanec dá své soukromé mobilní číslo zaměstnavateli dobrovolně.

Chápu vaše přání si číslo svého mobilu změnit. Zaměstnanec **není povinen** (pokud to není dohodnuté se zaměstnavatelem) **přijímat na svém soukromém telefonu volání zaměstnavatele**. Samotný pokus zaměstnavatele o kontakt, pokud je zaměstnanec např. na dovolené, může být pro něj stresující. Jestliže zaměstnanec takovýto hovor nepřijme, nemůže to být vnímáno jako porušení pracovní kázně, a nemožou být vůči němu vyvozovány žádné sankce.

Pouze zvažte, nakolik vaše postavení v hierarchii organizace vám umožní, abyste mohla např. dovolenou prožít v klidu bez starostí a mohla ignorovat, co se na pracovišti v době vaší nepřítomnosti děje. Pokud ano, **pak změna vašeho telefonního čísla**, které již neposkytnete ani zaměstnavateli ani kolegům, vám může zajistit vámi **požadovaný klid** nejen o dovolené, ale i ve všech dalších vámi zmiňovaných situacích.

JUDr. Pavel Sirůček



EPSU se připojuje k občanům volajícím po přísnějším zdanění bank

17. květen 2016

Masivní koalice organizací, které zastupují 140 milionů evropských občanů, žádají představitele států a ministry financí, aby dostali svému slibu a v červnu se dohodli na ambiciózní dani z finančních transakcí (FTT). 10 tisíc občanských sdružení a odborových organizací z 39 evropských zemí, včetně EPSU a ETUC, podepsalo

dopis ke spuštění kampaně Time is Now (Teď je čas), ve které apelují na evropské lidry, aby nepodlehli silnému tlaku finančního sektoru, který ohrožuje celou tuto iniciativu. Deset evropských států je na pokraji historické dohody, která konečně přiměje bankovní sektor platit za krizi, kterou způsobil. Kampaně Time is Now vyzývá evropské představitele, aby nepromarnili jedinečnou příležitost k dosažení dohody, která by mohla generovat miliardy ročně. Příjem z FTT by mohl vytvářet nejen nová pracovní místa a chránit veřejné služby napříč celou Evropou, ale rovněž pomůže i v boji extrémní chudobou, dopady epidemií a změn klimatu po celém světě. Na evropských ministrech financí nyní je, aby rozhodli ohledně FTT na svém zasedání 17. června v Bruselu. Nejvyšší státní představitelé nyní mají šanci vyslat silný vzkaz, postavit blahobyt evropských občanů před zájmy finančního sektoru a nedovolit bankám, aby si samy určovaly pravidla.

Ríkáme NE privatizaci zaměstnaneckého zdraví a bezpečí

19. květen 2016

Celosvětová odborová internacionála veřejných služeb (PSI) přivítala zprávu, že členské země ISO odmítly návrh normy ISO 45001. Přes své pobočky vedla PSI kampaně proti tomuto návrhu po celém světě a nyní vyzývá ke spuštění skutečného standardního procesu v rámci ILO (Mezinárodní organizace práce). V roce 2013 zástupci ILO podepsali



Memorandum o porozumění s Mezinárodní organizací pro standardy (ISO) v rámci spolupráce ohledně systému řízení zdraví a bezpečnosti za podmínky, že standard ISO nebude v rozporu s mezinárodními pracovními standardy a ILO bude aktivní účastník tohoto procesu. PSI od začátku s navrženým standardem nesouhlasilo, když tato varianta by de facto znamenala outsourcing či privatizaci standardu ohledně záležitostí, které by měly být schvalovány sociálními partnery a regulovány vládou. Organizace ISO je privátní nezávislá síť národních standardů a má 163 členů. Standard ISO neeliminuje potřebu standardu pod veřejným mezinárodním právem. ILO potřebuje vytvořit nový mezinárodní standard a jeho tripartitní členové se musí podílet na zodpovědnosti při vytváření takových standardů, které budou předcházet úmrtí tisícovek pracovníků ročně. Poté, co byl zamítnut původní standard, bude muset být navržen nový.

Portoriko: Odbory odmítají zavedení Fiskální dozorcí rady v zemi

23. květen 2016

Zástupci odborů a odborových federací, které v Portoriku zastupují přes 50 tisíc pracovníků, poslali americkým kongresmanům dopis, ve kterém vyjádřili svůj nesouhlas s návrhem zákona, který by uvalil na tuto zemi federální fiskální dozorcí radu s cílem vyřešení obrovských hospodářských a fiskálních problémů této země. Podle odborů tento návrh zákona, který je ve zkratce nazýván PROMESA, nepřináší žádný ekonomický stimul a ve



skutečnosti odvádí peníze ze země tím, že snižuje minimální mzdu a ochranu před přesčasy. V dopisu se píše: „Jakýkoliv restrukturalizační balíček musí zahrnovat ochranu již našetřených penzí portorických důchodců a pracovníků, měl by ponechat ochranu pracovníků na úrovni, která se vztahuje ke všem pra-

covníkům ve Spojených státech včetně minimální mzdy a ochrany před přesčasy, a taky by měl zaručit udržení stejných demokratických práv pro občany Portorika. PROMESA je nepřijatelný, protože tento zákon nesplňuje základní cíle.“ Odbory se tímto dopisem snaží o to, aby američtí zákonodárci návrh zákona v současné podobě odmítli, a požadují, aby americký Kongres přišel s reálným řešením, které umožní Portoriku přijatelný plán restrukturalizace dluhu.

Pozor na princip inovace

26. květen 2016

Rada pro konkurenceschopnost diskutovala o přijetí principu inovace pro zákonodárství EU. To by vyžadovalo, aby Evropská komise (EK)



prozkoumala potenciální dopad legislativy na výzkum a inovace.

K tomu by mělo dojít během vyhodnocovací fáze legislativního procesu, než to bude předloženo Evropskému parlamentu a Radě k demokratické debatě. Tato nevinně vypadající klauzule byla silně prosazována několika organizacemi, za kterými stojí velké korporace. Evropská odborová konfederace (ETUC) spolu s dalšími odborovými organizacemi se však obává z následujícího:

- o tomto principu se hovoří jako o vyrovnávacím, a tak hrozí, že by mohlo oslabit princip, který EU přijala k prevenci vážného poškození zdraví a životního prostředí;
- tento princip by mohl být zneužíván jako torpédo, které potopí jakoukoliv regulaci ještě před tím, než se dostane na úroveň demokratické diskuse;
- inovace jsou prostředkem k dosažení sociálního, ekonomického nebo environmentálního pokroku, ale nejsou cílem nebo principem jako takovým.

Ulrich Eckelmann, generální tajemník odborů industriAll Europe, k tomu řekl: „Podporujeme inovaci, která slouží všem pracovníkům a občanům. Inovace není důvodem ke zrušení nebo zpoždění legislativy. Naše společnost si na vlastní kůži vyzkoušela, že inovace není automaticky dobrá jenom proto, že je nová. Proč nezavádíme princip kvalitních pracovních míst, princip sociální spravedlnosti, nebo princip rovnosti? To jsou skutečně dobré principy, na rozdíl od inovace.“

Odbory zastávají platformu pro nenahlášenou práci

V pátek 27. května spustila byť ve velkém časovém skluzu Evropská komise Platformu nenahlášené práce. Tato iniciativa si klade za cíl bojovat s vykořisťováním pracovníků a neférovou konkurencí pro zaměstnavatele, kteří dodržují zákony. Odhaduje se, že až 20 % evropského HDP pochází z šedé ekonomiky a 11 % Evropanů tvrdí, že v minulém roce nakoupili zboží nebo služby, na kterých se podíleli nenahlášení pracovníci. Tajemnice ETUC Esther Lynchová k tomu řekla: „Nenahlášení pracovníci jsou vykořisťováni a potřebují ochranu a pomoc k nastavení jejich pozice na slušná pracovní místa. Vyjednávání a spolupráce mezi odbory, zaměstnavateli a vládními zástupci jsou klíčem k řešení problému nenahlášené



práce. Tato platforma by měla posunout pochybné sebezaměstnávání mezi hlavní priority a přijít s konkrétními opatřeními k jejímu zrušení. Falešné sebezaměstnávání je totiž pouze způsob pro špatné zaměstnavatele, jak se vyhnout placení příspěvků do sociálního zabezpečení, a jak přesunout rizikovou zátěž na pracovníky. Je to neférové vůči pracovníkům i vůči slušným zaměstnavatelům.“ Odboráři se shodují, že pro posílení fungování pracovního zákona je nezbytné zavedení efektivního, dobře vybaveného a nezávislého pracovního inspektorátu. Dobře financovaný a funkční pracovní inspektorát rychle přinese výraznou přidanou hodnotu pracovníkům, zákon dodržujícím zaměstnavatelům a veřejným financím.

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.

☎ +420 606 262 320, e-mail: dedovska@volny.cz.

