

NOVINY ODBOROVÉHO SVAZU NOS

STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ

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

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

Návrh zákona o státních úřednících



Nejspíše jste zaregistrovali novou verzi návrhu zákona, tentokrát už jen o státních úřednících, která se objevila v mezirezortním připomínkovém řízení. Po více než rozpačitém průběhu - a vlastně i konci - projednávání předchozího materiálu se objevil návrh, který se myslím už mnohem více blíží tomu, co jsme očekávali.

Je nepochybné, že předkladatel se na materiál podíval novými očima, důkladně si vyhodnotil to, co nejčastěji zaznívalo

v připomínkovém řízení, a přihlédl k výhradám, které byly k loňskému návrhu vzneseny. Dá se říci, že úředníci územních

názor

samosprávných celků si mohou oddechnout. Jejich úprava, na kterou si zvykli, a se kterou jsou snad víceméně spokojeni, se měnit nebude. Je ale důvod ke spokojenosti dán i u nás, tedy „státních“ úředníků? Ačkoliv je nepochybné, že nový materiál je co do kvality obsahu a zpracování o několik úrovní výše než jeho loňský předchůdce, stále

Pokračování na straně 2

Další návrh na právní úpravu práv a povinností úředníků státu je v připomínkovém řízení. OSSOO připravuje spolu s ČMKOS stanovisko, které bude předáno navrhovateli nového zákona do 22. února 2013.

Ze sekce

Celní správa



Rozšířené plenární zasedání Podnikového výboru odborových organizací Celní správy – sekce CS se konalo v Praze v úterý dne 29. ledna v zasedací místnosti našeho odborového svazu.

Ve zprávě o činnosti podnikového výboru za uplynulé volební období jeho předseda Bc. Miloš Lokvenc konstatoval, že činnost byla významně ovlivněna novým složením výboru a přechodem na novou organizační strukturu celní správy s dvoustupňovým řízením. Hlavním cílem bylo zachovat dosavadní úroveň zastupování zaměstnanců a příslušníků na úrovni vedení celní správy. Podařilo se v podstatě

zachovat zaměstnanost a během reorganizace odešlo jen 28 lidí. Bohužel teprve v průběhu listopadu loňského roku bylo známo konkrétní personální obsazení k 1. 1. 2013, a ne v srpnu, jak byl původní předpoklad. Krátké období k realizaci pak neumožnilo vytvořit pracovní kolektivy na základě lepší přípravy. Centralizace změnila dojezdové vzdálenosti a místní znalost, a to může negativně ovlivnit výkonnost celní správy. Možná je další optimalizace podpůrných činností.

V závěru roku probíhající kolektivní vyjednávání zajistilo smlouvu na stejné úrovni pro

Pokračování na straně 2

Předsednictvo VOS

Ve čtvrtek 31. ledna 2013 se v Praze konalo 15. zasedání předsednictva Výboru Odborového svazu státních orgánů a organizací. V rámci bodu Informace o činnosti OS předseda OS Ing. Jan Rovenský úvodem zmínil setkání s novým generálním ředitelem Vězeňské služby ČR a lednová konání konferencí tří sekcí odborového svazu.

V souvislosti s tím předseda sekce Finanční správa Ing. Vojtěch Rosenberger ocenil účast všech 14 ředitelů nových finančních úřadů na konferenci sekce,

kteřou vnímá jako signál dobré spolupráce mezi odbory a zaměstnavatelem v budoucnosti. Předseda Rovenský dále informoval o poradě se zaměstnanci kanceláře odborového svazu a organizačních změnách během roku 2013, které mj. přinesou úsporu finančních nákladů. Dále seznámil přítomné s termíny konání školení hospodářů základních organizací v roce 2013, která průběžně probíhají v regionech od loňského roku. Školení je vhodné zejména pro orga-

Pokračování na straně 2

Školení hospodářů základních organizací organizovaná informačními a poradenskými centry

11. 4. 2013 IPC Plzeň

30. 4. 2013 IPC Olomouc

16. 5. 2013 IPC České Budějovice

21. 5. 2013 IPC Ústí nad Labem – koná se z důvodů dopravy v Praze

28. 5. 2013 IPC Ostrava

účastnický poplatek 250 Kč

Pokračování ze strany 2

nizace, kde došlo k obměně funkcionářů.

Důležitou událostí je, že byl do mezirezortního připomínkového řízení předán další návrh na úpravu právního postavení úředníků státu. Tentokrát jde o návrh zákona jen o státních úřednících, když byl opuštěn původně prosazovaný záměr zavést společnou úpravu pro úředníky státu i územní samosprávy. Připomínkové řízení trvá do 22. února 2013. Odborový svaz připravuje k návrhu své stanovisko. Předseda Rovenský informoval o neformálním jednání, debatě o právní úpravě postavení státních úředníků, u senátora Špidly, kterého se účastnil. Nevládní organizace se shodují na odmítání vládních návrhů řešení této právní úpravy při vě-

domí tlaku na zavedení normy ze strany EU a potřebě schválit úpravu do začátku roku 2014.

J. Rovenský informoval o přípravě sjezdu ČMKOS a debatě o organizačních změnách konfederace po sjezdu. Místopředseda OS Bc. Pavel Bednář informoval o probíhajícím průzkumu ohledně reakce základních organizací na výzvu sekce Občanští pracovníci MV ČR přispět jednorázově 500 Kč na úhradu protestních akcí odborů, o fungování portálu Odbory plus a nabídce rekreace.

Místopředseda OS Petr Vydra informoval o zvolení J. Rovenského místopředsedou Majetkové, správní a delimitační unie odborových svazů. Do evidence OS byla zařazena jedna nová ZO a jeden nový individuální člen.

-dě-

Ze sekcí

Celní správa

Pokračování ze strany 1

další rok, nepodařilo se bohužel prosadit zvýšení odstupného a příspěvek na stravování. Problémem je stále kvůli nedostatku finančních prostředků snížení tarifních platů o tři platové stupně pro administrativní a technické zaměstnance.

Miloš Lokvenc v souvislosti s loňskými protestními akcemi konstatoval nedostatek solidarity ve společnosti, což umožňuje vládě prosazovat bezohledné reformy i drastické úspory ve státní správě. Apeloval i na potřebu solidarity mezi příslušníky a zaměstnanci celní správy, odbory pracujících ve prospěch všech.

Host konference, generální ředitel Generálního ředitelství cel brig. gen. JUDr. Ing. Pavel Novotný, ocenil realizaci reorganizace celní správy bez negativních dopadů na její fungování, nepředpokládá další razantní změny v brzké době a zmínil projekt, který zmapuje činnosti v rámci resortu ministerstva financí s cílem napomoci posílit regulační a kon-

trolní činnosti. Stále je potřeba šetřit, prostředky na platy jsou stejně jako v loňském roce. Celní správa má stejně jako finanční správa dodatečně obdržet prostředky na stravování pro civilní zaměstnance. Generální ředitel odmítá proplácet příspěvek na stravování a zvažuje jinou formu proplacení těchto prostředků.

Další host, předseda našeho odborového svazu J. Rovenský, hovořil o problematice nominálního i reálného poklesu platů, o omezených možnostech odborů organizovat protestní akce z důvodu jejich nákladnosti a o problémovém hromadném využívání společného mobilního operátora z důvodu záruk za platby.

V diskusi byly zmíněny problémy s financováním rekreačních zařízení, s odborovou organizovaností po přičlenění některých pracovníků v regionech k vzdálenému pracovišti a s přestrojováním.

Byla schválena kolektivní smlouva na rok 2013.

Konference se účastnilo 35 delegátů z 44 pozvaných, bylo tak zastoupeno 19 základních organizací z 20 existujících v celní správě.

-dě-

Návrh zákona o státních úřednících

Pokračování ze strany 2

jsou myslím důvody k ostražitosti.

Depolitizace a kvalitní úřednictvo

Depolitizace je téměř už mytický pojem, s ohledem na to, kolikrát byl v souvislosti s tímto materiálem skloňován. I důvodová zpráva k současnému návrhu řadí tento princip mezi jeden z důležitých předpokladů fungující a efektivní státní správy. Po odmítnutí institucionálního řešení, tedy zřízením funkce ředitele úřadu nebo funkce obdobné, bylo nutné hledat jiné instituty vedoucí k omezení politických vlivů zejména na obsazování jednotlivých úřednických míst. Předkladatel mezi ně řadí zejména povinné výběrové řízení, stanovení předpokladů pro zastávání pracovního místa, stanovení průhledné systemizace úřadu a zvýšenou právní ochranu úředníků oproti podmínkám obsazeným v zákoníku práce (důvodová zpráva).

S ohledem na některé instituty obsažené přímo v návrhu si však dovoluji přeci jen kapku skepse při hodnocení toho, zda budou dostatečně účinné, a tentýž hodnotící přístup bych zaujala i v otázce, zda návrh v předložené podobě povede ke zkvalitnění úřednických lidských zdrojů.

Snížení četnosti organizačních změn a zároveň stanovení určitých, kvalitativních i kvantitativních ukazatelů pro systemizaci je jednoznačně chvályhodný krok, otázkou je, zda dostatečný. Zejména podmínka stanovit systemizaci v souladu s parametry státního rozpočtu tak, aby byl zajištěn řádný výkon působnosti úřadu státní správy, se jeví malinko vágní. Je otázkou, proč by o druhu výběrového řízení vyhlášeného pro obsazení volného pracovního místa úředníka měl rozhodovat vedoucí úřadu, nikoli např. vedoucí úředník toho útvaru, který si nového kolegu vybírá. Rozhodování o námitkách proti hodnocení přímo vedoucím úřadu (zejména když s hodnocením nemá být ze zákona v zásadě nic spojeno kromě možné výpovědi) může některé úředníky odrazovat od jejich podávání, a vést případně i k určitým formám nátlaku ze strany jeho nadřízených.

Podmínky předchozí praxe pro vedoucí úředníky bez možnosti jakékoli výjimky se zejména u vedoucích oddělení mohou jevit poměrně restriktivně. Pouze písemná přihláška s nutností okamžitého doložení všech příloh, které se dnes běžně dokládají až při nástupu, může omezit okruh zájemců o obsazované místo.

To jsou některé z poznámek k navržené úpravě, ze kterých já osobně vyvozují závěr, že navržená právní úprava má ještě v těchto vytyčených oblastech určité rezervy. Jedná se zcela jistě o krok velice správným směrem, ale důkladnou analýzu a diskuzi si návrh ještě vyžaduje.

Postavení odborové organizace

Nad rámec těchto obecných témat by bylo možné hovořit ještě o dalších výhradách, které lze k navrženým ustanovením mít. Na tomto místě si dovoluji ještě jednu konkrétní. Obdobně jako předchozí materiály návrhu dle mého nedostatečně reflektuje na otázky postavení odborových organizací. Z obecného vymezení subsidiarity zákoníku práce v návrhu (Pracovní poměr úředníků, jakož i jejich další pracovněprávní vztahy včetně práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru se řídí zákoníkem práce, pokud tento zákon neobsahuje zvláštní úpravu.) si nejsem tak zcela jistá, jestli se použije i část dvanáctá zákoníku práce. Pokud ano, pak naprosto není zřejmé, jaký vztah bude mít v návrhu obsažená Rada úředníků k ustanovením v této hlavě zákoníku práce obsaženým. Vztah k zákonu o kolektivním vyjednávání pak není řešen vůbec. Doporučuji tedy na tyto otázky ještě zaměřit pozornost.

Nicméně tento svůj příspěvek bych ráda zakončila pozitivně. Domnívám se, že s novým rokem se materiál vydal v zásadě správnou cestou, a že se snad v dohledné době dočkáme důstojné právní úpravy našeho postavení a našich práv a povinností. Jestli se skutečně dočkáme i šesti týdnů dovolené či ošatného, je pak už jen pověstnou třešničkou na dortu.

**Mgr. Šárka Homfray
Mladí odboráři OSSOO**



GOOD GOVERNANCE

inventura demokracie

NADAČNÍ FOND PROTI KORUPCI

Ekologický právní servis

TRANSPARENCY INTERNATIONAL Česká republika

Oživení, Good Governance, Inventura demokracie, Nadační fond proti korupci, Ekologický právní servis, Transparency international ČR připravili společně stanovisko k návrhu zákona o státních úřednících, který je nyní v mezirezortním připomínkovém řízení a vládě má být předložen do konce února. Zákon upravující fungování státní správy a jejích zaměstnanců je klíčovým zákonem v boji proti politickým machinacím a rozkrádání státu. Připravovaný zákon o úřednících má zrušit neúčinný Služební zákon (č. 218/2002 Sb.), přitom však neřeší většinu důležitých systémových a koncepčních prvků zajišťujících odpolitizování státní správy, které jsou ve Služebním zákonu kvalitně upraveny.

Pouze nezávislí úředníci, kteří budou vybíráni pro své schopnosti a ne pro politické konexe, kteří budou odměňováni na základě výkonů, ne loajality, mohou být více imunní vůči korupčním chování, které vede k rozkrádání peněz českých občanů. Zároveň musí zákon regulující státní správu zefektivnit a zkvalitnit systém výkonu státní správy, skrze jasné nastavení systému řízení státní služby a zajištění personální kontinuity. Kvalitní zákon musí zavést pro úředníky mj. transparentní systém výběrových řízení, transparentní systém odměňování a hodnocení, nestranné personální řízení ve státní správě a právní ochranu úředníků.

Nic z toho nový návrh zákona o státních úřednících nepřináší a jeho přijetí by fakticky uzákonilo podmínky pro zpolitizovanou, nekvalitní a neodbornou státní správu. Protože dobrý zákon o státní správě nutně

potřebujeme, je podle nás třeba aktuální nekvalitní návrh jednoznačně odmítnout.

10 důvodů, proč je navrhovaný zákon nekvalitní a neodpolitizuje státní správu:

1. Je nesystémový, nemá žádnou jednotnou koncepci a řeší pouze ad hoc některé oblasti státní správy, na rozdíl od kvalitního Služebního zákona (platného, avšak pro nedostatek politické vůle dosud neúčinného). Chybí zásadní systémové prvky, nezbytné pro odpolitizování a profesionalizaci státní správy: transparentní výběrová řízení, systém odměňování založený na výkonu a ne na loajalitě, objektivní systém hodnocení práce úředníků, personální řízení ve státní správě, jednotná pravidla pro tvorbu organizační struktury v rámci úřadů, pozice státního tajemníka a právní ochrana úředníků před politickými tlaky.

2. Nebere na rozdíl od Služebního zákona a požadavků EU veřejnou službu jako službu občanům, která má být vykonávána prostřednictvím orgánů státní resp. veřejné správy. Zákon vychází pouze z tzv. soukromoprávní úpravy v duchu „státní správa jako byznys“.

3. Uzakoňuje politické pozice ve státní správě, aniž by je reguloval množstvím a kompetencemi. Zcela chybí stanovení vztahů mezi politickými a úřednickými funkcemi. Není zřejmé, jaké jsou pravomoci těchto „neúřednických“ pozic a jak mohou úředníky ovlivňovat. Státní správa tak bude i nadále podřízena politickým vlivům střídajících se politických vedení, které budou moci personálně měnit celé úřady.

4. Systém výběrových řízení není povinný, volitelná výběrová řízení jsou netranspa-

rentní a neřeší odpolitizování státní správy.

Přijímání úředníků na volná místa může probíhat bez výběrového řízení, zůstává zde tedy i nadále možnost obsazovat místa na politickou objednávku. Alarmující je, že zákon neupravuje výběr vedoucích úřadu státní správy. Vedoucí úřadu přitom rozhoduje o způsobu přijímání dalších úředníků, členech výběrových komisí i vítězích výběrových řízení.

Výběrová řízení mohou probíhat třemi způsoby, dvěma netransparentními – vnitřní výběrové řízení a omezené vnější výběrové řízení – a pouze jedním transparentním standardním výběrovým řízením otevřeným pro uchazeče i z vnějšku veřejné správy. Hlavním argumentem pro volbu soukromoprávní úpravy byla přitom otevřenost veřejné správy vůči zájemcům ze soukromého sektoru. Zcela v rozporu s tímto požadavkem tento návrh zákona naopak stanoví jasné bariéry pro otevřená výběrová řízení a zakonzervuje tak současný stav i praktiky.

Výběrová komise nevybírá kandidáta, jen stanoví pořadí prvních pěti uchazečů, ani to ale není pro výběr závazné. Vedoucí úřadů nemusí respektovat vítěze výběrového řízení a může si vybrat mezi prvními pěti kandidáty nebo výběrové řízení zruší úplně! Vzhledem k nedávným zkušenostem při zneuzívání veřejných prostředků v oblasti pořizování informačních systémů existuje riziko, že může dojít ke stejným problémům při pořizení personálního portálu, s nímž zákon počítá. Velmi sporné je také umístění personálního portálu pod Ministerstvo vnitra, která nemá pro tuto oblast kompetence dané kompetenčním zákonem.

5. Chybí transparentní systém odměňování, který by zrušil smluvní platy a zavedl odpovídající základní nárokovou a omezenou nenárokovou složku platu úředníka. Naopak zákon zcela nesystémově zavádí náhradu úředníkovi za ošacení.

6. Chybí jednotná systemizace, je ponecháno dosavadní chaotické uspořádání na úrovni státní správy jako celku i na úrovni jednotlivých úřadů.

Nejsou stanoveny konkrétní sjednocující parametry, které by znemožnily provádět účelové reorganizace a zbavovat se tak „politicky neloajálních“ zaměstnanců. Chybí jasná koncepce pracovních agend jednotlivých úřadů (aby nedocházelo k duplikacím) a jednoznačné nastavení personálních a finančních kapacit pro výkon jednotlivých agend.

7. Systém hodnocení úředníků není vyvážený a nestranný, hodnotitelem je pouze jedna osoba (nadřízený nadřízeného hodnocené osoby). Opakované špatné pracovní hodnocení je přitom důvodem k propuštění.

8. Nezavádí jednotný systém dohledu a implementace zákona, kterým by měl být nadresortní orgán, jenž je klíčový pro správnou implementaci zákona. Zároveň nezavádí jednotný systém personálního řízení ve státní správě a podporuje další tříštění státní správy.

9. Nezavádí dostatečnou ochranu whistleblowerů (oznamovatelů protiprávního či jinak vadného jednání). Pracovník má sice možnost ohradit se proti zadanému úkolu při podezření z nezákonnosti od nadřízeného k vedoucímu úřadu. Pracovník není ale nijak chráněn proti případné šikaně a není řešen případ, kdy tímto nadřízeným je vedoucí úřadu.

10. Oblast vzdělávání je věnována neúměrně velká část zákona v porovnání s pracovní právní úpravou postavení úředníka. Smyslem zákona by mělo být především zajistit jasný rámec řízení státní správy, povinnosti a práva úředníka. Pouze tak může dojít k odpolitizování a efektivnější státní správě. Protikorupční opatření ve formě vzdělávání jako např. školení o morálním kodexu či boji proti korupci je pouze alibi opatření.

14.2. 2013

<http://www.bezkorupce.cz/2013/02/stanovisko-nevladek-ke-nekvalitnimu-navrhu-zakona-o-statnich-urednicich/>

“Odmítáme snahy pod tlakem prosazovat špatný připravovaný zákon, který současnou situaci pouze zhorší. Pokud chce vláda i nadále argumentovat nutností zavedení zákona kvůli čerpání evropských fondů po roce 2014, je nejrychlejším a nejlepším řešením zavést účinnost novelizovaného Služebního zákona. Jelikož Evropská komise požaduje zákon účinný a ne pouze alibi zákon, zavedení špatného zákona by mohlo čerpání evropských fondů po roce 2014 ohrozit.”

(Poziční dokument k upravení poměru zaměstnanců ve státní správě 15. 1. 2013 Oživení, Transparency international – Česká republika, Centrum of Excellence for Good Governace, Ekologický právní servis, Inventura demokracie, Nadační fond proti korupci <http://good-governance.cz/pozicni-dokument-neziskovych-organizaci-k-upraveni-pomeru-zamestnancu-ve-statni-sprave/>)

PŘEČETLI JSME



České mzdy proti zbytku Evropy. Nové porovnání států

Lucemburk, Praha - Nejvíce peněz za hodinu práce si v Evropské unii vydělávají lidé v Dánsku. Nižší hodinovou mzdu než Česko pak má ještě osm členských států. Vyplyvá to z nově zveřejněných údajů Eurostatu, které vycházejí z průzkumu v roce 2010. Podobné porovnání provádí statistický úřad unie pouze jednou za čtyři roky. Pokud bychom zohlednili kupní sílu, zůstanou na tom nejlépe Dánové. Česko zůstane deváté od

standard kupní síly (PPS). Jde o měřítko, které zohledňuje cenové rozdíly mezi státy. Za každou jednotku si spotřebitel ve všech zemích může dovolit stejné množství zboží a služeb - lépe se tedy daří těm, kteří mají jednotek více.

Šetření prováděl Eurostat ve všech podnicích, které zaměstnávají více než deset osob. Do výzkumu ale nejsou zahrnuti lidé, kteří pracují v zemědělství, lesnictví, v obraně a ve veřejné správě. Stejně tak úředníci nesledovali situaci v Řecku.

Hodinový výdělek v zemích Evropské unie

země	medián (v eurech)	medián muži (v eurech)	medián ženy (v eurech)	podle kupní síly (PPS)
Dánsko	25	26,7	23,8	18,2
Irsko	18,3	19,3	17,3	16,3
Lucembursko	17,8	17,8	18	14,9
Belgie	16,4	16,8	15,7	14,6
Finsko	16	18	14,6	13,4
Německo	15,4	16,9	13,8	14,6
Nizozemsko	15,3	16,4	14,3	14
Švédsko	14,9	15,8	14,1	13
Francie	13,7	14,5	13	12,1
Rakousko	13	14,2	11,1	11,7
Velká Británie	12,6	14,1	11,2	13
Itálie	11,9	12,1	11,5	11,4
Kypr	9,4	10,6	8	10,5
Španělsko	9,4	10,3	8,4	10,1
Malta	7,5	7,6	7,4	10,3
Slovensko	7,2	7,1	7,3	8,6
Portugalsko	5,1	5,5	4,6	6,1
Česká republika	4,4	4,8	4	6,3
Estono	4,1	4,8	3,6	6
Polsko	4	4,1	3,8	6,6
Slovensko	3,9	4,2	3,6	5,8
Maďarsko	3,4	3,6	3,3	5,5
Lotyšsko	2,9	3,1	2,7	4,5
Litva	2,7	2,8	2,6	4,5
Rumunsko	2	2	1,9	3,8
Bulharsko	1,5	1,6	1,5	3,4

Zdroj: Eurostat, Aktuálně.cz

konce - dostane se sice před Portugalsko, ale na druhou stranu jej předběhne Polsko. Nízkou mzdu si domů nosí 17 procent obyvatel Evropské unie. Alespoň podle oficiální definice Eurostatu, kam spadají všichni, kdo vydělávají méně než dvě třetiny mediánu hodinového výdělku v národní ekonomice. Nejvyšší podíl osob s nízkými mzdami mají Lotyšsko (27,8 procenta) a Litva (27,2 procenta). Nejlépe jsou na tom naopak ve Švédsku, kde na tamní poměry vydělává málo pouze 2,5 procenta obyvatel, ve Finsku (5,9 procenta) a ve Francii (6,1 procenta).

Medián, ne průměr

Tabulka neuvádí průměrné výdělky, nýbrž takzvané mediány, tedy prostřední hodnotu ze všech, pokud je seřadíme za sebou. Zjednodušeně řečeno tak jde z laického pohledu o "skutečný průměr", neovlivněný extrémně nízkými a především extrémně vysokými výjimkami. V absolutním vyjádření má nejvyšší medián hodinového výdělku Dánsko (25 eur na hodinu), naopak nejhůře je na tom Bulharsko (1,50 eura). Češi se nacházejí v dolní polovině tabulky. Jejich střední hodinová odměna činí 4,4 eura. Nízký výdělek má v Česku (podle definice Eurostatu, tedy méně než dvě třetiny mediánu) téměř pětina populace, konkrétně 18,2 procenta. Poslední sloupec tabulky pak ukazuje hodnotu přepočtenou na

Analytik Vladimír Pikora ze společnosti Next Finance označuje výsledek České republiky za žalostný. "Ukazuje, že medián za eurozónu je třikrát vyšší. Více než dvacet let od revoluce za západní Evropou v příjmech stále dramaticky zaostáváme a zaostávat budeme dál," uvádí ekonom. Je podle něj patrné, že se už Česko nepřibližuje Německu, ale Portugalsku. Podle Michala Kozuba ze společnosti Home Credit odpovídá hodnota 4,40 eura za hodinu tomu, kde bylo Česko před deseti nebo patnácti lety. "Očekávání, že budeme mít za několik let stejné platy jako v Německu, jsou naivní a výrazně zkršená," tvrdí analytik. Podle Filipa Fyrbacha z GE Money Bank je důležitý spíše přepočet na standard kupní síly (PPS). V něm si Češi oproti předchozímu porovnání z roku 2006 přilepšili - mohou si toho tedy nyní za své peníze koupit více. Kdy to bude stejné množství zboží a služeb jako na Západě, se ovšem Kozub odhadovat neodvažuje. "Rozhodně ne do patnácti let," říká. Při hodnocení českého výdělku je podle Fyrbacha nutné vzít v úvahu také fakt, zda se výplata zvyšovala stejně rychle jako ceny. "Ve třetím čtvrtletí minulého roku byl medián hrubé měsíční mzdy 21 184 korun. To je oproti stejnému období roku 2011 nárůst zhruba o 1,1 procenta. Spotřebitelské ceny ale vzrostly o 3,3 procenta," připomíná Fyrbach. 24.1.2013

<http://aktualne.centrum.cz/finance/prace/clanek.phtml?id=769322>

Priessnitzovy léčebné lázně Jeseník

4-denní pobyt (3 noci)

2 994 Kč / osoba



V ceně pobytu je zahrnuto:

Ubytování ve dvoulůžkových pokojích s příslušenstvím v lázeňských domech Priessnitz***, J. Ripper*** a Bezruč*** (možnost volby)

Stravování formou polopenze (snídaně formou švédských stolů, večere servírovány)

Lázeňské procedury:

- 1x parafin
- 1x koupel perličková s bylinkami
- 1x bazén s vířivkou
- 1x rašelinový zábal
- 1x baňkování

Lázeňský poplatek



Priessnitzova 12/299, 790 03 Jeseník
tel.: +420 584 491 111, fax: +420 584 491 412
e-mail: rezervace@priessnitz.cz
www.priessnitz.cz

Priessnitzovy léčebné lázně Jeseník

Zvýhodněný balíček procedur se slevou 20% (platí pro 4denní i 7denní pobyt!)



- 1x saunový svět (finská, parní, aroma sauna, realační zóna, Priessnitzův chodníček, whirlpool)
- 1x koupel s aromatickým olejem
- 1x bazén s vířivkou
- 1x lehká masáž s Priessnitzovým mazáním
- 1x baňkování

Původní cena 581 Kč

Cena pro členy odborového svazu státních organizací 484 Kč



Priessnitzova 12/299, 790 03 Jeseník
tel.: +420 584 491 111, fax: +420 584 491 412
e-mail: rezervace@priessnitz.cz
www.priessnitz.cz

Relaxační pobyt pro členy odborového svazu státních orgánů a organizací v Priessnitzových lázních Jeseník

7-denní pobyt (6 nocí)

Pobyt zahrnuje

6x ubytování v lázeňských domech Priessnitz***, Bezruc*** a J. Ripper*** dvoulůžkový pokoj s příslušenstvím

6x polopenze

snídaně formou buffetu, večere servírované.

lázeňské procedury čerpané během pobytu

1x lékařské vyšetření

1x masáž reflexní

1x Priessnitzova pohybová terapie

1x saunový svět – (aroma, finská a parní sauna, Priessnitzův chodníček, odpočinkové zóny, whirlpool)

1x sloupková korekční a plovoucí technika

1x parafin

1x reflexní masáž plosky nohy

1x koupel se soli z Mrtvého moře

3x bazén s vodopádem a vířivkou

1x zábal z jílů kloubní (max. 4 lokality)

1x koupel bylinná Herbaden

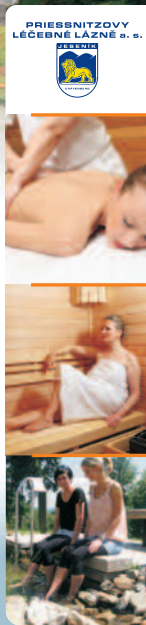
lázeňský poplatek

Cena pobytu 7 890 Kč / osoba

Zvýhodněná cena pobytu pro členy odborového svazu:

5 418 Kč / osoba

Informace k dalším službám naleznete na www.priessnitz.cz



Pro zlepšení centrální státní správy

V závěru loňského roku byla podepsána evropskými sociálními partnery, představiteli TUNED (zástupci odborů národní a evropské správy) a EUPAE (evropská zaměstnavatelé ve veřejné správě) Evropská rámcová dohoda ohledně zajištění kvality služeb pro ústřední orgány státní správy. Na přípravě tohoto dokumentu se podílela i mezinárodní konference pořádaná v Praze v rámci ročního programu zaměřeného na zlepšování obrazu a atraktivitu centrálních správních úřadů v Evropě ve dnech 4. a 5. října 2012. O konferenci jsme informovali v loňském roce.

Přijátá dohoda shrnuje zásady, hodnoty a doporučení ohledně řádné státní centrální správy s cílem zlepšit její fungování a obraz v očích veřejnosti i atraktivitu pro její zaměstnance. Dokument vy-

chází z toho, že centrální státní správa v kontextu s podmínkami současného světa zásadním způsobem ovlivňuje kvalitu života v zemích EU. Text obsahuje závěry, na kterých se účastníci sociálního dialogu shodli a které by měly pozitivně přispět k motivaci i zodpovědnosti zaměstnanců i zaměstnavatelů centrální státní správy a přispět k zlepšení obrazu centrální státní správy v očích veřejnosti i samotných zaměstnanců. Třístránkový dokument obsahuje části: preambuli a dvacet bodů týkajících se služby a dodržování zásad právního státu, uvítání, spravedlnosti, integrity, účinnosti, kvality pracovního života, komunikace a transparentnosti a následného sledování závazků rámcové dohody. Text dohody v českém jazyce najdete na: <http://www.epsu.org/a/9163>



Prezentace programu Odbory Plus v místě kde působí vaše odborová organizace

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

<https://docs.google.com/a/chytryhonza.cz/spreadsheet/viewform?formkey=dEtdWmEyWG9mRWFtEjD4anhmUFJUTHc6MQ>

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

Vláda schválila první etapu úsporných opatření ve státní správě

V lednu vláda schválila první etapu úsporných opatření v oblasti zjednodušení agend a zrušení duplicit ve státní správě pro rok 2014. Návrh předložil ministr a předseda Legislativní rady vlády Petr Mlsna. První etapa realizace úspor činí 8 596,43 mil. Kč, přičemž je zde zahrnuta částka ve výši 3 724,6 mil. Kč za odprodej majetku. „Byla přijata také některá nadrezortní opatření. Jedno z nich je například sloučení Ministerstva dopravy s Ministerstvem průmyslu a obchodu nebo sloučení zařízení pro rehabilitaci příslušníků bezpečnostních a ozbrojených sborů,“ uvedl ministr a předseda LRV Petr Mlsna.

Mezi další opatření patří revize oblasti výkaznictví a evidencí a dále racionalizace v oblasti regu-

lace energií. Úspory plynoucí z realizace těchto projektů společně s 2. etapou úsporných opatření budou předloženy vládě do konce února 2013. Navržené úspory jsou zdůvodňovány zvýšením efektivnosti státní správy a mají být koncipovány tak, aby neměly dopad na kvalitu a rozsah poskytovaných služeb ze strany státní správy.

Více na:

<http://www.vlada.cz/assets/clenov-e-vlady/pri-uradu-vlady/petr-mlsna/tiskove-zpravy/Navrh-uspornych-opatreni-v-oblasti-zjednoduseni-agenda-zruseni-duplicit-ve-statni-sprave-pro-rok-2014---1--etapa.pdf>

Důležité informace k pobytu

Rezervace pobytů: tel. 584 491 268 (897), email: rezervace@priessnitz.cz.

Pokoje jsou k dispozici v den příjezdu od 13.00 hodin a v den odjezdu do 10.00 hodin.

Parkovné není zahrnuto v ceně pobytu a činí 215 Kč/vozidlo/ pobyt.

Možnost dokoupení plné penze v průběhu pobytu - cena oběda činí 110,- Kč/ osoba.

Úhrada pobytu v hotovosti, kartami: Maestro, Maestro Card, Visa, Visa Electron, Dinner Club Int., JCB Cards, poukázkami: Sodexo Pass, Le Cheque Déjeuner, Accor Service, Menu Service, Ederned.

Všeobecné obchodní podmínky v plném znění jsou účastníkům pobytu k dispozici na webových stránkách PLL www.priessnitz.cz.

www.facebook.com/laznepriessnitz

Generální ředitel Zdravotní pojišťovny ministerstva vnitra ČR (ZP 211) Jaromír Gajdáček:

Hledáme stále nové způsoby, jak pomoci našim klientům



s tím, že přihlásit se musíte už půl roku dopředu, tedy k 30. červnu. Když to nestihnete, budete na změnu čekat celý rok a půl, což může být v některých případech problémem.

V jakých například?

Například, když se přestěhujete třeba za prací do jiného regionu, kde vaše dosavadní zdravotní pojišťovna nemá smlouvy s lékaři, které potřebujete. Pak vám nezbývá, než za ošetřením jezdit zpět do původního místa bydliště až do doby, než se pojišíte u té zdravotní pojišťovny, která smlouvu má.

A vy takovou pojišťovnu jste?

Ano, jak už jsem řekl, ZP 211 působí na celém území a má smlouvy s téměř všemi zdravotnickými zařízeními.

Hodně se dnes hovoří o tom, a v některých případech už máme možnost zaplatit si za nadstandardní zdravotné péči. Jaký je váš názor na toto téma?

Podporujeme myšlenku, aby si lidé měli možnost legálně připlatit za komfort také v oblasti zdravotnictví. Když to jde v jiných oborech, proč by to nemělo být i v tomto. Protože ale víme, že ne každý si může dovolit hradit nadstandardní péči z vlastní kapsy, vytvořili jsme pro své klienty nový a unikátní produkt komerčního připojištění. Je to opravdu horká novinka letošního roku, kterou svým klientům nabízíme ze zdravotních pojišťoven jen ZP 211. Naši klienti získávají možnost uzavřít velmi zajímavé Osobní zdravotní pojištění NADSTANDARD 211 na

nadstandardní péči za velmi výhodných podmínek u ERGO pojišťovny, a.s. Připojištění platí pro případy operací, ošetření u zubaře, nadstandardních sáder a kloubních fixací a u nákladů na přepravu.

V čem jste ještě – řečneme – výjimeční?

V tom, že hledáme stále nové, neotřelé způsoby, jak pomoci našim klientům, aby žili pokud možno co nejdéle zdravý, šťastný a spokojený život a pomoc zdravotníků byla až to poslední, co budou potřebovat. Naši filozofii charakterizuje heslo: Zdraví jako vášně!, a my to myslíme vážně – upřednostňujeme zdraví před nemocí a prevenci před léčením. Proto nad rámec základních povinností, kterými je zajištění kvalitní a dostupné zdravotní péče, svým klientům nabízíme i originální projekty a preventivní programy, které jim pomohou se změnou životního stylu či s udržením dobré kondice a zdraví.

Některé projekty jsou zaměřeny na prevenci onkologických či kardiologických onemocnění a jiné zase na rychlejší a cílenější léčbu problémů spojených s vysokým krevním tlakem, diabetes nebo vysokou hladinou cholesterolu.

Velice úspěšná a dnes již velmi žádaná je také Karta života. Vlastní ji už 211 000 klientů. Je to užitečný pomocník pro všechny, kteří se chtějí orientovat v informacích o svém zdraví a je dnes dostupná nejen na internetu, ale i v chytrých mobilech. Majitelé přístrojů s aplikacemi Android a iPhone mohou své údaje v Kartě života kdekoli a kdykoliv aktualizovat. Mohou s ní pracovat on-line.

Jsme přesvědčeni, že kvalitu zdravotní pojišťovny neurčuje, kolik vám přispěje na plavání či nákup vitamínů, ale právě to, že vám uhradí drahou a špičkovou zdravotní péči pokud ji budete potřebovat, a že vás motivuje k aktivní snaze udržet si pevně zdraví a žít zdravěji. A o to – myslím poměrně úspěšně – usilujeme.

Pane řediteli, jak odpovíte na otázku, proč bych se měl pojištit právě u vaší zdravotní pojišťovny?

To je jednoduché – protože je nejlepší. Důvodem, proč být pojištěn právě u zdravotní pojišťovny 211 je nejen fakt, že je největší ze zaměstnaneckých pojišťoven, ale především, že je to silná a zdravá instituce. Každý z více než 1,2 miliónu klientů zdravotní pojišťovny 211 může žít v jistotě, že ho lékaři v případě potřeby ošetří nebo odoperují. Síť našich smluvních zdravotnických zařízení je velice široká a rozprostřená po celé České republice. Máme smlouvy s více než 25 000 zdravotnickými zařízeními.

Jak vlastně mohu přestoupit z jedné zdravotní pojišťovny do druhé?

Podle platného zákona můžete změnit pojišťovnu jen jednou ročně, vždy k 1. lednu

§ ODPOVÍDÁME §

Dotaz: Jak je to s možností odborové organizace propagovat součinnost včetně účasti na demonstracích na intranetu zaměstnavatele? Je účast na demonstraci obhajobou hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců?

Odpověď: Právní úprava povinností, které zaměstnavatel vůči odborové organizaci má, je upravena v § 277 zákoníku práce takto: „Zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytnout podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady“.

Cílem činnosti zástupců zaměstnanců, v daném případě odborové organizace, pak je obhajovat hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců a vystupovat za zaměstnance v pracovních vztazích včetně kolektivního vyjednávání podle zákoníku práce.

Prostřednictvím odborové organizace má postavení právnické osoby za podmínek stanovených zákonem o sdružování občanů. Je tedy zcela odlišným právním subjektem než zaměstnavatel. Je také jediným zástupcem zaměstnanců, který má právo sjednávat se zaměstnavatelem kolektivní smlouvu. A právě v takovéto kolektivní smlouvě lze konkretizovat povinnosti, které zaměstnavatel bude ve smyslu § 277 zákoníku práce k odborové organizaci mít. Rozsah těchto povinností nemůže být univerzální a bude odlišný dle možností jednotlivých zaměstnavatelů, tedy případ od případu.

Proč je nutný tento závazek zaměstnavatele konkrétně dojednat a upřesnit? Protože odborová organizace na základě této dohody bude využívat a používat technická zařízení zaměstnavatele, případně jeho prostory. Pokud nebylo možné tento závazek zaměstnavatele smluvit v kolektivní smlouvě, je třeba dohodnout používání tech-

nického zařízení zaměstnavatele nebo jeho prostor jinou formou dohody. Jejich využívání bez souhlasu vlastníka – tedy zaměstnavatele není možné.

Je skutečností, že zákon o inspekci práce v § 23 odst.1 pokládá za správní delikt právnických osob i delikt na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance. Sankce až do výše 200 000.- Kč lze takto uložit mimo jiné za porušení paragrafu 277 zákoníku práce. Tento správní delikt je však chápán jako nesplnění povinnosti zaměstnavatele poskytnout odborové organizaci přiměřené hmotné zabezpečení, které jí má umožnit činnost ve prospěch zaměstnanců.

Jak tedy postupovat? Je třeba se zaměstnavatelem jednat. Zaměstnavatelé zdůraznit, že zaměstnanci mají ve smyslu § 276 zákoníku práce právo na informace a projednávání v pracovních vztazích. Zaměstnavatel je přitom povinen informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo. Tuto informační povinnost může však splnit prostřednictvím odborové organizace. Ta pak je povinna ve smyslu § 276 odst.6 vhodným způsobem informovat zaměstnance na všech pracovištích o své činnosti a o obsahu a závěrech informací a projednávání se zaměstnavatelem.

A tady se otvírá velký vyjednávací prostor, jakým způsobem má odborová organizace úkol, informovat zaměstnance místo zaměstnavatele, zajistit. Při jednání je třeba zdůraznit, že při současné úrovni techniky je poskytnutí místnosti, úhrada nákladů na provoz telefonu či zapůjčení počítače pouhý samozřejmý základ pro činnost odborové organizace. Že pro tuto činnost je rovněž nutný přístup jak na internet, tak na intranet, případně možnost založení e-mailových adres a webových stránek. Vše je však otázka jednání, jehož výsledek – pokud bude úspěšný – je třeba

promítnout do kolektivní resp. jiné smlouvy. Nikde totiž není nárok odborové organizace vůči zaměstnavateli (vyplývající z § 277 zákoníku práce) taxativně vymezen.

Na závěr lze tedy konstatovat,

že ze samotného znění zákona právo odborové organizace na zveřejnění nebo propagování své činnosti včetně demonstrace na obhajobu hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců nevyplývá.

Dotaz: Kdy může rodič dítěte odmítnout jet na služební cestu, která přesahuje běžnou pracovní dobu? Může odmítnout, když pobírá rodičovský příspěvek a pracuje? A když rodiče pracují u různého zaměstnavatele, mohou oba odmítnout, vždyť jeden zaměstnavatel neví co se děje u druhého?

Odpověď: Problematiku upravuje zákoník práce. V obecné rovině - ve smyslu § 42 odst.1 platí, - že na pracovní cestu může zaměstnavatel vyslat zaměstnance pouze na základě dohody s ním. Jestliže je taková dohoda uzavřena, ať již v pracovní smlouvě ke všem případným pracovním cestám do budoucna nebo pokaždé zvlášť před každou takovou cestou, pak je zaměstnanec povinen tuto pracovní cestu vykonat. Pokud by odmítl, jednalo by se porušení povinností zaměstnance vyplývajících z pracovního poměru.

Postavení zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří pečují o děti se však řídí zvláštním právním režimem, který je v zájmu dětí zvýhodňuje. Toto zvýhodnění je upraveno v § 240 zákoníku práce. Netýká se to však obecně všech rodičů, kteří o děti pečují. Odstavec 1 tohoto paragrafu stanoví, že zaměstnankyně a zaměstnanci, kteří pečují o děti do 8 let a těhotné zaměstnankyně, mohou být vyslány na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem. Obecný souhlas „předem“ ve smyslu výše uvedeného § 42 odst. 1 nepostačuje, protože jej zaměstnanci musí dát zaměstnavateli ke každé pracovní cestě zvlášť.

Zákon při zvýhodnění zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří pečují o dítě do 8 let neřeší, zda druhý rodič by se mohl o dítě v době konané pracovní cesty postarat. Požadavek, aby s pracovní cestou souhlasili se tak týká každého rodiče zvlášť.

Stejnou ochranu požívají dle § 240 odst. 2 osamělé zaměstnankyně a osamělí zaměstnanci, pokud pečují o dítě které nedosáhlo věku 15 let. Kdo je ve smyslu zákoníku práce osamělým upravuje § 350. Osamělými se

rozumějí neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené ženy, svobodní, ovdovělí nebo rozvedení muži a ženy a muži osamělí z jiných vážných důvodů, nežijí-li s druhem nebo družkou nebo s partnerem. Osamělost se tedy chápe faktická, nikoliv formální, osamělost. To znamená, že osamělým může být např. formálně vdaná žena jejíž muž je dlouhodobě ve výkonu trestu, nebo ženatý muž, jehož manželka je v některém zařízení sociální péče.

Otázkou je, jak pohlížet na situaci, kdy zaměstnanec pečující o dítě do 8 resp. 15 let není zaměstnavatelem vyslán mimo obvod svého pracoviště nebo bydliště, ale jeho návrat do bydliště již bude po jeho řádné pracovní době. Domnívám se, že zde nastane režim § 42 odst.1 zákoníku práce a že je třeba dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pokud byla tato dohoda uzavřena rámcově předem, např. v pracovní smlouvě nebo v jiné dohodě, nezbyvá zaměstnanci než tuto pracovní cestu vykonat. Pokud takováto rámcová dohoda uzavřena nebyla, je třeba uzavřít dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při každé pracovní cestě zvlášť.

Shrnuto:

- Jak výše uvedeno, postavení rodiče z hlediska možnosti odmítnout pracovní cestu vyplývá ze skutečnosti, zda problém bude v režimu § 42, resp. § 240 ve vztahu k § 350 zákoníku práce
- Samotný fakt, zda rodič vedle pracovního poměru pobírá i rodičovský příspěvek nemá vzhledem k pracovní cestě žádný relevantní význam
- Odmítnout vykonání pracovní cesty mohou – při zachování podmínek § 42 a § 240 zákoníku práce - oba rodiče

JUDr. Pavel Širůček



Pobřeží slonoviny: 72hodinová stávka pracovníků ve veřejném sektoru

23. leden 2013

Pracovníci ve veřejném sektoru v západoafrickém státu Pobřeží slonoviny ve dnech 21. – 23. ledna stávkovali kvůli vládnímu odmítnutí dalšího vyjednávání s odbory. 11. ledna odbory oznámily plošnou stávku v návaznosti na jednání s ministrem pro reformu veřejného sektoru. Pracovníci požadují zvýšení mezd a uvolnění nevyplacených příspěvků, které jsou zadržovány již více než 20 let. Odboráři dále požadují zvýšení rodinných příspěvků a příspěvků na bydlení a dopravu.

ITUC odsuzuje poslední útok na práva řeckých pracovníků

28. leden 2013

ITUC odsoudil využití pohotovostních sil řeckou vládou, která tak přerušila týdenní stávku pracovníků metra v Aténách. 25. ledna do stávky zasáhla policie a donutila pracovníky, aby se vrátili do práce pod hrozbou uvěznění. To je poslední ze série vládních kroků, které výrazně podkopávají fundamentální práva pracovníků a závažným způsobem porušují mezinárodní konvence, které Řecko podepsalo. V listopadu 2012 vydala Mezinárodní organizace práce (ILO) důrazné pokárání pro řeckou vládu, která pod tlakem Evropské komise, Evropské centrální banky a Mezinárodního měnového fondu téměř vyřadila fungování procesu kolektivního vyjednávání, jehož budování probíhalo po celé generace. S. Burrow z ITUC k tomu řekl: „Scetné a ilegální praktiky Trojky vytvářejí dlouhodobé sociální a ekonomické škody pro celou generaci. Nutit lidi pracovat pod pohrůzkou zatčení přinese pouze více mizérie a nestability.“

Fiji: Vojenský režim pokračuje v porušování demokratických a odborářských práv

31. leden 2013

PSI se připojuje ke globálním odborům ITUC a odsuzuje nařízení vlády Fiji z 15. ledna. Toto nařízení je posledním útokem na demokratické principy a odborářská práva. Vojenský režim zároveň odložil nový návrh ústavy, který byl výsledkem veřejného jednání. Nařízení má eliminovat současně opoziční politické strany a zabránit registraci stran nových. Z tohoto dekretu mimo jiné vyplývá, že pokud se odborový předák stane uchazečem o členství nebo členem politické strany, bude tento krok automaticky považován za rezignaci na jeho postavení v odborech. Kdokoliv, kdo se vzepře tomuto nařízení, bude čelit pokutě 50 tisíc dolarů, uvěznění na 5 let nebo obojím. Tamnější vojenský režim se tak opět snaží umlčet největší civilní organizace a opoziční síly v zemi. Mezinárodní komunita by si měla uvědomit, že příslib voleb v roce 2014 bude bezcenný, pokud se politického procesu nebudou moci plně účastnit všichni občané. Tento dekret odstraňuje veškeré pochyby o tom, že současný vojenský režim připravuje podmínky pro zajištění svého znovu zvolení v roce 2014.

Kolumbie: Zabíjení a ohrožování odborových předáků pokračuje

4. únor 2013

Mezinárodní odborová konfederace ITUC a Jihoamerická odborová konfederace TUCA odsoudily nedávné zabití odborového aktivisty a vážné zastrašování, kterým trpí odboroví předáci v Kolumbii. Dvěma odborovými předáky z poboček ITUC-TUCA bylo vyhořováno smrtí a 28. ledna byl dokonce zavražděn odborový vůdce J. C. Pérez Muñoz, který byl zabit na cestě do práce v jihozápadní Kolumbii. Generální tajemnice ITUC Sharan Burrow k tomu uvedla: „Požadujeme ukončení násilí a beztrestnosti a učinění okamžitých kroků k zajištění bezpečnosti ohrožených odborářů. Nadále máme obavy o bezpečí odborových předáků, jsme znepokojeni neschopností řešit urgentní požadavky odborových organizací.“ V dopisu kolumbijskému prezidentovi a kanceláři státního žalobce požadovaly odbory důsledné vyšetření těchto závažných incidentů a přivedení viníků před spravedlnost.

Tunisko: PSI odsuzuje zabití Chokri Belaida

8. únor 2013

V reakci na zavraždění Chokri Belaida PSI zaslalo tuniskému

prezidentovi dopis, ve kterém vedení této mezinárodní odborové organizace vyjádřilo velké rozhořčení a znepokojení nad danými událostmi. Chokri Belaid byl předsedou a mluvčím opoziční demokratické strany a svůj život zasvětil boji za demokracii, svobodu a sociální spravedlnost. C. Belaid byl partnerem v odborovém hnutí a inspirací pro všechny Tunisy. PSI podporuje všechny tuniské občany, kteří si vybrali mírumilovnou demokracii ve své zemi. PSI vyzývá tuniské úřady, aby incident důkladně prošetřily a přivedly vraha tohoto demokratického vůdce před spravedlnost.

Haiti: CTSP zvolila nové vedení

11. únor 2013

Konfederace pracovníků ve veřejném a soukromém sektoru na Haiti (CTSP) má nového generálního tajemníka, za kterého byl zvolen Jean Bonald Fatal. Delegáti zároveň zvolili sedm žen do sedmnáctičlenného řídicího výboru. Od svého založení v roce 2008 CTSP několikrát demonstrovala svůj záměr stát se moderní odborovou organizací, bojovat za sociální spravedlnost, práva odborářů a za silné a kvalitní veřejné služby na Haiti. J. Fatal k tomu řekl: „CTSP si vydobylo důležitou pozici v rámci odborů na Haiti. Ale stále jsme daleko od dosažení všech našich cílů. Jsme na cestě k silnější, dynamičtější a efektivnější CTSP.“ Fatal zároveň upozornil na důležitou roli mladých lidí a žen při dosahování těchto cílů. Delegáti přišli s návrhy na konkrétní kroky pro posílení základních veřejných služeb, především dopravy, energetiky, vzdělávání, vody, zdravotnictví a bydlení, ale také na zlepšení situace v odborářských právech, rovnosti pohlaví, problematice mladých lidí a práv přistěhovalců. -pm-

Čtyřicet let Evropské odborové konfederace

Před 40 lety, 7. února 1973, byla založena Evropská odborová konfederace (EOK), která je jedinou reprezentativní odborovou meziodvětvovou organizací na evropské úrovni a je evropským sociálním partnerem. U příležitosti 40. výročí založení Evropské odborové konfederace se 28. ledna 2013 v Madridu konala konference s mottem "Slavíme minulost, hledíme do budoucna".

Na konferenci byl přítomen předseda Evropského parlamentu Martin Schulz, místopředseda Evropské komise pro hospodářské a měnové otázky a euro Olli Rehn a komisař odpovědný za oblast zaměstnanosti, sociálních věcí a soudržnosti Lászlo Ándor.

Komisař Ándor ve svém vystoupení zdůraznil, že nestačí současnou neutěšenou sociální situaci v EU jen kritizovat, ale že je třeba přijmout i příslušné jasné kroky, jež by k potřebné změně přispěly. Zejména pak zdůraznil nezbytnost najít v budoucím rozpočtu EU dostatek prostředků pro financování "balíčku" pro zaměstnání mladé generace. V této souvislosti vyzdvihl úlohu Evropského sociálního fondu, jenž danému cíli a obecně zvýšení zaměstnanosti může být nejvíce nápomocen. Komisař se rovněž jednoznačně postavil za dotvoření sociálního rozměru Hospodářské a měnové unie, konkrétně za to, aby nástroj sociálního monitoringu byl postaven na úroveň obdobného nástroje již fungujícího v makroekonomické oblasti. Zdůraznil rovněž to, aby sociální partneři na evropské úrovni měli větší slovo během tzv. evropského semestru, kdy se připravují evropské integrační politiky.

Takto výrazně vyjádření tohoto komisaře evropské odbory i Skupinu zaměstnanců v Evropském hospodářském a sociálním výboru poněkud překvapilo. Poukázali na to, že pokud jde o práva pracujících, tzv. "trojka" - Evropská komise, Evropská centrální banka a Mezinárodní měnový fond, byť ten nyní začíná poněkud své názory měnit - má na sociální Evropu a uplatňování principu solidarity spíše jiný názor. Zazněl dokonce i kritický dotaz na to, kdy komisař pro danou oblast bude mít konečně v EK stejné postavení jako ten, kdo má v Komisi na starosti hospodářské a měnové záležitosti.

Stanoviska odborů plně podpořil předseda Evropského parlamentu Martin Schulz, který odmítl iluzorní argumenty, že omezení veřejných výdajů přispěje k navrácení důvěry investorů. Podle jeho názoru nestačí, a s tím se obrátil na Radu EU, aby bylo pouze konstatováno, že pro růst bude uvolněno 120 milionů eur. Jak zdůraznil, je třeba, aby tyto prostředky byly převedeny do konkrétních projektů.

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.

Séfredaktorka: Květa Dědovská.

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

