



EPSU Central Europe and Western Balkan Constituency Meeting

Setkání EPSU volebního obvodu Střední Evropy a Západního Balkánu (CEWB)
23. - 24. březen 2023, Maďarsko, Budapešť

Informace Česká republika

Česká republika - Odborové svazy veřejných služeb sdružených v EPSU: rok 2023

Českomoravský OS civilních zaměstnanců armády (ČMOSA), OS ECHO, OS hasičů (OSH), OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR (OSDLV), OS pracovníků kultury a ochrany přírody (OSPKOP), OS státních orgánů a organizací (OSSOO), OS UNIOS, OS zdravotnictví a sociální péče (OSZSP ČR), SOS Energie

Odborová práce:

Všechny odborové svazy chrání pracovní, životní podmínky svých členů a všech zaměstnanců, jsou zapojeny do legislativního procesu při úpravách a tvorbě právních předpisů. Odborové svazy chrání postavení odborářů a odborových organizací. Odborové svazy mají zastoupení v Radě hospodářské a sociální dohody České republiky, v pracovních týmech RHSD.

ČMKOS

Českomoravská konfederace odborových svazů a její členské svazy nesouhlasí s nekoncepčními nápady vlády na zásahy do důchodů. Vláda se namísto aktivního boje s inflací zabývá tzv. důchodovou reformou. Pro tu ale nemá dostatek podkladů, znalostí a ani schopnost provést ji kvalitně a ku prospěchu občanů.



ČMKOS odmítá nesmyslné navyšování věku odchodu do důchodu ze současných 65 až na 68 let.

Dne 29. března bude demonstrace odborů před Úřadem vlády.

Informace za ČR:

Situace je stále ovlivněna COVIDEM 19, válkou na Ukrajině, nárůstem cen energií, potravin, propadem reálných výdělků.

Počet obyvatel: 10,527 mil obyvatel

- zvýšení počtu obyvatel proti minulému období o cca 21 tisíc, především ze zahraničí (nezapočítává se počet osob, kterým udělen statut dočasné ochrany v souvislosti s válkou na Ukrajině - 409 tisíc osob)

Cca 5,2 mil zaměstnaných, došlo k mírnému nárůstu, za nárůstem stojí především přírůstek pracujících žen a pracujících ve věku 45–64 let.

Zaměstnanost je 76%, mírný nárůst

Nezaměstnanost 3,7%, nejnižší v EU

Průměrná mzda: 43 000 Kč (cca 1 720 Eur), nárůst o 7,5%, ale reálný pokles o 6%.

Minimální mzda: 17 300 Kč, tj. 692 Eur

Minimální hodinová mzda, 103,80 Kč, tj. 4,2 Eura

Inflace 17,5%

Podíl státního dluhu na HDP je 45,2%,

Deficit státního rozpočtu za rok 2022 byl 375 mld. Kč (15 mld. Eur), plánovaný za rok 2023 je 295 mld. Kč (11,8 mld. Eur). Na konci února je již 19,7 mld. Kč (4,8 mld. Eur). Deficit je ovlivněn nárůstem v oblasti sociální, pomoci občanům a firmám za nárůst energií, nárůstem úroků za staré dluhy státu.

V mezinárodním srovnání patří Česká republika k zemím s jednou z nejvyšších úrovní nerovnosti v odměňování žen a mužů (19%). Na stejné pracovní pozici a na stejném pracovišti je rozdíl nižší (soukromá sféra 10%, veřejné služby 5%).

Spolupráce odborů s Vládou:

Konají se jednání RHSD (tripartity), jednání pracovních týmů RHSD pro jednotlivé resorty. Dosažení dohody na jednáních týmů a Rady hospodářské sociální dohody je náročné.

Jednání jsou ovlivněna tím, že vláda je pravicová, má většinu v Poslanecké sněmovně, kde chybí levicové zastoupení. Opozici tvoří hnutí ANO a SPD Svoboda a přímá demokracie. Odbory nesouhlasí s tím, že vláda nepředkládá návrhy k projednání.

Zástupci odborů jsou připraveni podílet se na tvorbě akčního plánu pro rozvoj sociálního dialogu.

Vláda připravuje změny daňových zákonů, kterými může zhoršit podmínky odborům.

(například odboráři mohou uplatnit určitou část za členské příspěvky jako odpočitatelnou část při výpočtu daní, to se připravuje vláda zrušit).

Vláda pro rok 2023 nezvýšila platové tarify zaměstnancům ve veřejných službách, což negativně ovlivňuje jednání se zaměstnavateli.

Zvýšené tarify byly přiznány pouze pro zaměstnance bezpečnostních sborů (Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace, přičemž poslední dva jsou civilními zpravodajskými službami).

Spolu se schválením směrnice EU o transparentnosti v odměňování v době našeho předsednictví v Radě EU vláda schválila akční plán rovného odměňování žen a mužů pro roky 2023–2026.

Akční plán přináší konkrétní kroky k odstranění stávajících genderových nerovností ve mzdách, přičemž je to vůbec poprvé, co se vláda zavázala gender pay gap řešit v samostatném dokumentu (sama uznává, že pouze naznačuje dlouhodobou cestu).

Návrh opatření -

zajištění přístupu k informacím o systémech a pravidlech odměňování, které se týkají všech složek platu či mzdy,

dostupnost informací o možnostech kariérního postupu v souvislosti s finančním ohodnocením apod.,

informování zaměstnanců a zaměstnankyň o počáteční výši mzdy před jejich nástupem do zaměstnání,

právo požadovat informace o průměrném odměňování osob konajících stejnou práci či práci stejné hodnoty v rozčlenění na ženy a muže

Krajská úroveň:

Spolupráce s odbory je v jednotlivých krajích různá a nelze jednoznačně sdělit, že by levicové strany byly k odborům vstřícnější.

Podniková úroveň:

Situace je složitá. Projevuje se negativní vliv pravicové vlády.

Hlavním cílem odborů je navýšit platy/ mzdy a benefity.

Někteří zaměstnavatelé nerespektují práva odborových organizací, včetně práva na informace, neposkytují součinnost při kolektivním vyjednávání.

Odbory se nezaměřují pouze na pracovní podmínky odborářů, ale také na udržení kvality veřejných služeb.

Stav členské základny

Nedochází ke změně. Na náboru a udržení členské základny se vždy projeví práce zástupců odborů, jejich schopnosti a to, jak jsou ze strany zaměstnanci vnímáni, zda jsou pro členy důvěryhodní.

Na pokles členů má vliv nedostatek personálu, i rozšíření outsourcingu ve veřejných službách a správě, uzavírání pracovních smluv na dobu určitou.

Věková struktura zaměstnanců ve veřejných službách je spíše vyšší, tedy je málo mladých zaměstnanců ve veřejných službách, málo mladých v odborech.

Zprávy 2022/23:

Českomoravský odborový svaz civilních zaměstnanců armády - ČMOSA

Období posledních tří let byla hlavní pozornost odborového svazu zaměřena především na oblast kolektivního vyjednávání s hlavním důrazem na mzdovou a platovou oblast. Důvodem pro toto směřování v případě státních a občanských zaměstnanců resortu byla skutečnost, že platů těchto zaměstnanců došlo naposledy k 1. 1. 2020 a pak až k 1. 9. 2023 na základě vyhlášené neomezené stávkové pohotovosti a po několika neúspěšných jednáních s vládou.

Dále byla pozornost ČMOSA zaměřena na zlepšení pracovních podmínek i finančního ohodnocení u zaměstnanců příspěvkových organizací a státních podniků, jejichž zřizovatelem je Ministerstvo obrany (MO), a to ať již v rámci kolektivního vyjednávání, zviditelněním a poukázáním na strategický význam státních podniků MO či aktivní pomocí při hledání řešení problematického zadávání veřejných zakázek v podnikatelské sféře či při rozhodování o nástrojích pro zmírnění nepříznivé ekonomické situace některých podniků, která nastala především díky omezením a důsledkům pandemie koronaviru.

Současně odborový svaz podle konkrétních podmínek a potřeb členů řešil stížnosti a podání zaměstnanců v pracovněprávní a mzdové (platové) oblasti, otázky z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP), poskytoval právní poradenství, zaměřil se na oblast sociální a péči o členy a v souladu s působností tak hájil práva a prosazoval oprávněné zájmy svých členů.

Ve sledovaném období nebyl v rámci MO zaznamenán jako dopad koronavirové krize ve formě snižování počtu zaměstnanců či krácení platů/mezd zaměstnanců, avšak v rámci opatření proti šíření nákazy koronaviru došlo všeobecně k eliminaci pracovních cest a nahrazení porad, školení či seminářů vzdálenou online komunikací s využitím různých aplikací a platforem. Tato

opatření se samozřejmě dotkla i samotného fungování odborového svazu a týkala se dlouhodobě i akcí a pravidelných setkání pod záštitou EPSU.

V roce 2021 se díky pandemii koronaviru, způsobující onemocnění Covid-19, neuskutečnilo „plošné“ zvyšování platových tarifů, které by se týkalo i zaměstnanců MO, týkalo se jen lékařských a nelékařských zdravotnických pracovníků včetně lékařů orgánu ochrany veřejného zdraví, pracovníků v sociálních službách, sociálních pracovníků, kdy u této skupiny pracovníků došlo ke zvýšení o 10 %. Rovněž se zvýšily platové tarify pedagogických pracovníků v regionálním školství (tj. v mateřských, základních a středních školách) o 4 % a také došlo ke navýšení v případě pedagogických pracovníků v regionálním školství. Z tohoto je zřejmé, že zaměstnanci MO tedy v tomto roce zůstali na úrovni tarifních platů roku 2020.

Rok 2022 měl přinést očekávanou valorizaci platů, která by se týkala i zaměstnanců MO, o čemž i rozhodla Babišova vláda spolu s dalším obsazení úřednických míst, avšak koncem roku 2021 po ustanovení nové vlády ČR v čele s Petrem Fialou došlo k tomu, že nová vláda přistoupila „ke zmrazení platů“ ve státní sféře. Od 1. 1. 2022 došlo k navýšení platových tarifů zaměstnanců ve veřejných službách a správě a státních zaměstnanců pouze u vybraných skupin zaměstnanců (zaměstnanci v 2. až 5. stupnici), čímž zaměstnanci MO opět zůstali na úrovni tarifních platů roku 2020.

S tímto opatřením se však zástupci odborových svazů sdružených v ČMKOS, a to i díky nastalé negativní situaci dotýkající se celé společnosti (vysoká míra inflace a s tím související zvyšování úrokových sazeb, energetická krize, dopady Green Deal, rychlý růst spotřebitelských cen, opatření a dopady sankcí proti Rusku, které v únoru napadlo Ukrajinu, kdy válečný konflikt přetrvává až do současnosti atd.), nehodlali smířit a zahájili jednání s představiteli nové vlády o valorizaci platů ve veřejné sféře pro rok 2022. Opakovaná jednání k valorizaci platů ve veřejné sféře pro rok 2022 byla neúspěšná, což vedlo až k vyhlášení časově neomezené stávkové pohotovosti.

ČMOSA vyhlásil stávkovou pohotovost dne 9. 6. 2022 s uvedením, že k ukončení stávkové pohotovosti dojde dnem dohody zástupců vlády ČR a zástupců odborových svazů ve veřejných službách a správě sdružených v ČMKOS o valorizaci platů zaměstnanců veřejného sektoru ještě v tomto roce, tak jak bylo dohodnuto na ČMKOS. K ukončení této stávkové pohotovosti došlo až dne 1. 9. 2022, a to na základě přijatého usnesení vlády dne 31. 8. 2022 o 10% valorizaci základních platových tarifů pro zaměstnance dělnických, technickohospodářských pracovníků a většiny občanských zaměstnanců (OZ) v resortu MO odměňována, a to od září 2022.

Je však více než zřejmé, že uvedená 10% valorizace základních platových tarifů, která přišla se značným zpožděním (nová vláda Petra Fialy ve snaze snížit schodek státního rozpočtu přistoupila ke zmrazení platů, které bylo očekáváno od ledna 2022), nepokrývá vysokou inflaci daného roku, neboť ta v průměru za celý rok 2022 dosáhla 15,1 % (prudký nárůst inflace přispěl obecně ke zpomalení ekonomického růstu a snížení životní úrovně obyvatel). Navíc je předpokládáno, že okolo hodnoty 15 % by měla inflace pohybovat i v 1. čtvrtletí 2023, následně by měla – za příznivé situace, tj. bez dalších negativních vlivů – postupně klesat (průměrná míra inflace by měla v roce 2023 zvolnit na 10,4 %).

Pozitivní skutečností roku 2022 je pro MO „nekrácení“ rozpočtu MO při projednávání návrhu rozpočtu vládou a příslib zvýšení počtu vojáků z povolání a tím i občanských zaměstnanců MO (ve snaze o omezení výdajů na administrativu dochází v případě jiných ministerstev ke snižování rozpočtu a počtu zaměstnanců). V roce 2021 byl poměr cca 550 vojáků z povolání na 50 OZ v pracovním poměru (poměr 1:10), avšak nyní je úkolem vrátit se min. k původnímu poměru 1:5 (tj. na každých 5 osob vojáků přijmout 1 občanského zaměstnance; obecně je třeba s navýšením počtu vojáků přistoupit i k navýšení počtu občanských zaměstnanců pro obslužné činnosti, neboť vojáci z povolání mají zastávat jen pozice nezbytné k zajišťování ozbrojené obrany). Konečné počty v jednotlivých následujících letech jsou předmětem jednání, a to především s ohledem na zajištění nutných finančních prostředků.

V obecné rovině je možné uvést, že pro občanské zaměstnance resortu MO v hodnoceném období nejprve platila Kolektivní smlouva 2017 (ke KS 2017 byly postupně podepsány tři doplňky; možnost prodloužení KS2017 až do roku 2021) a následně byla v roce 2021

podepsána Kolektivní smlouva 2022, která nabyla účinnosti dne 1. ledna 2022 (ke KS2022 byly nyní zahájeny práce na přípravě prvního doplňku). Obdobou této smlouvy pro státní zaměstnance rezortu MO je Kolektivní dohoda vyššího stupně (ke KDVS účinné od 1. 1. 2019 byl v souvislosti s opatřeními proti šíření onemocnění Covid-19 uzavřen dodatek účinný od 30. 7. 2021 a následně byla uzavřena KDVS účinná od 1. 1. 2022) a Kolektivní dohoda (KD se uzavírá na dobu 1 roku a účinnost se prodlouží vždy o jeden kalendářní rok, pokud se prodlouží platnost i KDVS, v průběhu lze uzavřít doplněk).

Předseda Michal Petrovka

OS ECHO

Sektor energetiky, nejen v České republice, je stále ovlivňován politickými rozhodnutími a to ať na úrovni EU, tak na národní úrovni.

Stále se hovoří o nových a ambicióznějších cílech, kdy závazek vyplývající z evropského balíčku „Fit for 55“ v rámci kterého musí země EU během nadcházejících osmi let snížit současné emise CO₂ o dalších více než 30 %. Cílem je totiž snížit emise skleníkových plynů v EU do roku 2030 o 55 % ve srovnání s rokem 1990. Jak ale uspět a dosáhnout tohoto cíle v dramaticky a rychle se měnících podmínkách? To je otázka na kterou zatím nikdo nedal žádnou konkrétní odpověď, protože to zkrátka není jednoduché.

Často se hovoří o potřebné solidaritě a bylo to i téma jednání IndustriALL, v Bruselu, ale bohužel žádný konkrétní závěr ani doporučení přijato nebylo.

Bohužel invaze Ruska na Ukrajinu znamenala významný dopad do celého sektoru energetiky, včetně energetické bezpečnosti a do výsledné ceny elektrické energie všem odběratelům. Firmy čelí masivnímu nárůstu cen energie, které na ně negativně dopadají. Vedle toho chceme plnit závazky, které byly přijaty a snažíme se urychlit snahy o zajištění alternativních zdrojů dodávek energie i kritických surovin a komponentů. Vedle toho musíme v sektoru energetiky také reagovat na další výzvy a úkoly jako je digitalizace a také masivní rozvoj obnovitelných zdrojů (OZ), především fotovoltaické elektrárny (FVE) a to nejen velkých zdrojů, ale především tzv. micro zdrojů, které jsou připojovány ze sítě nízkého napětí, bez potřeby licence nově do 50kW, což sebou přináší výrazný vliv na přenosovou a distribuční soustavu distributorů elektrické energie a to především z hlediska bezpečnosti dodávek koncovým zákazníkům.

Zelená transformace Evropy znamená pro naše podniky a společnosti masivní změny ať z hlediska výroby či zdrojů elektrické energie, tak s jejím nakládáním.

Cílem je odklon od fosilních paliv v energetice, ano ale položme si otázku jsou tato rozhodnutí zcela ekonomická, když na druhou stranu nemáme adekvátním náhradu za tyto zdroje a především stabilní zdroje, a to nechci mluvit o koncové ceně konečnému odběrateli. Vedle toho si musíme uvědomit, že tyto změny mají a budou mít vliv a dopad na zaměstnance, ať z hlediska jejich současných kvalifikačních předpokladů, tak počtu pracovních míst. Osobně nejsem přesvědčen, že nová pracovní místa v rámci této transformace dosáhnou hodnoty rušených pracovních míst, kdy současně je nutné také brát v úvahu demografické vlivy.

Aktuální situace v ČR je obdobná jako v okolních zemích a možná v rámci většiny zemí EU. Sociální dialog a kolektivní vyjednávání je nadále na dobré úrovni a je uzavřena odvětvová KSVS, kdy pro rok 2023 se podařilo uzavřít dodatek na úrovni navýšení tarifních stupňů o 9,5%. V jednotlivých společnostech sektoru se podařilo uzavřít dodatky KS na úrovni 10% nárůstu mezd a dalších určitých finančních kompenzací, které byly rozdílné v jednotlivých společnostech.

Výrazným přispěním tomuto výsledku bylo společné prohlášení odborových svazů a organizací sektoru, že budou požadovat dodržení závazků vyplývajících z platných kolektivních smluv a zachování reálných mezd zaměstnanců energetiky.

Poslední informací z OS ECHO je příprava na blížící se 4 Sjezd OS ECHO, který se bude konat ve dnech 24. – 25. 5. 2023 a kde bude voleno nové vedení OS ECHO pro následující pětileté období.

Místopředseda Karel Klusák

OS hasičů (OSH)

Profesní odborový svaz, založený 10. 2. 1990 sdružuje 7 500 členů z celkového počtu 11 000 zaměstnanců a příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky (HZS ČR).

Pro rok 2023 se podařilo dojednat navýšení tarifních platů, celkově o 10% a zajistit 150 nových míst pro příslušníky, kteří se přímo podílí na zásahové činnosti. Bohužel se vláda vykašlala na naše civilní zaměstnance, kterým jsou navýšeny prostředky na objem platů o 4 %, ale nikoliv navýšení tarifů.

Kromě vyšších platů hasičské odbory vyjednaly a zařídily pro své členy i ostatní příslušníky řadu dalších výhod a benefitů.

Odboráři mají možnost být účastníky Vzájemného podpůrného fondu, pojištění úrazového a pojištění škod způsobených výkonem povolání. Z těchto pojistných produktů se členům odborového svazu již dostalo pomoci za více než 145 milionů korun.

Vzhledem k náročnosti a rizikosti hasičské práce je bezesporu obrovskou vymožeností i bezplatné právní poradenství. Patří sem i ozdravné pobyty, odchodné, renta, úmrtné a jiné kompenzace. Co se týká ozdravných pobytů, tak v současné době máme zařízení ministerstva vnitra plná uprchlíků z Ukrajiny a hasiči jsou ponecháváni na individuální formě. Je to situace na hraně zákona a řešíme ji s ministrem vnitra.

Vedle těchto mimořádných úspěchů OSH dlouhodobě zajišťuje a dotuje pro členy pojištění odpovědnosti za škody způsobené při výkonu povolání, úrazové pojištění, které se vztahuje na pracovní úrazy, úrazy při odborářské činnosti a smrt před prvním odchodem do starobního důchodu mimo výkon povolání.

Odborový svaz hasičů je jedním ze zakladatelů Nadace policistů a hasičů – vzájemná pomoc v tísní. Tato nadace se v současnosti stará o cca 300 lidí, je zřízena s cílem pomoci zlepšit životní podmínky dětem policistů a hasičů, kteří zemřeli při výkonu služby, nebo v přímé souvislosti s ní, nebo pro její výkon a policistům a hasičům těžce tělesně postiženým následkem zranění utrpěného v přímé souvislosti s výkonem služby.

Od roku 2018 pomáhá všem aktivním policistům a hasičům v jejich nepředpokládané životní situaci. (Vážné onemocnění jeho nebo rodinného člena, zasažení domácnosti v případě povodní, ohně...). To vše vypovídá o tom, že našim členům poskytujeme nadstandardní služby a výhody za to, že odvádějí členský příspěvek ve výši 0,5% ze své čisté mzdy. Proto ze znalosti věci říkám, že být hasičem, znamená být v práci tělem i duší prakticky neustále. A pokud by hasiči neměli podporu společnosti, rodiny a odborů, těžko by tuto náročnou a společensky vysoce významnou profesi mohli dělat na té úrovni, jak tomu je ve většině případů.

Předseda OSH Jiří Jílek

OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR (OSDLV)

Sociální dialog na odvětvové úrovni, tzn. tripartita pro oblast vodního hospodářství s Ministerstvem zemědělství a zaměstnavateli, je na velice solidní úrovni. Jsou projednávány důležité otázky týkající se vodního hospodářství, a když vždy nedojde ke shodě, je sociální dialog na dobré úrovni. Nyní je v České republice projednáváno financování vodního hospodářství – je to velice složité, neboť všichni by chtěli vše, ale nikdo není ochoten poskytnout finanční prostředky (Ministerstvo financí – dotace ze státního rozpočtu,

Ministerstvo životního prostředí, kraje jako samosprávné úřady z dotací za odběr podzemní vody, obce z daní z nemovitostí apod.), ale mají se řešit důležité otázky investic do sucha, jak to bude vypadat z cenou za odběr vody pro výrobu pitné vody (nechceme, aby to dopadlo na spotřebitele, tj. občany). Již 5x projednávání bylo staženo z jednání celostátní tripartity kvůli nedohodě – pořád se to snažíme vyřešit, ale není politická vůle. Nyní se bude projednávat novela „Vodního zákona“, kde se kladou větší nároky na pracovníky Povodí, ale finance na to nikde.

Kolektivní vyjednávání na celoodvětvovém odvětví, tzn. uzavření Kolektivní smlouvy vyššího stupně /dále KSVS) bylo pozitivní. Navíc došlo ke vzniku druhého svazu zaměstnavatelů a tím jsme vyjednávali dvě a ty byly podepsány pro rok 2023 v prosinci 2022. Pokud se týká kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni – ve všech firmách, kde působí odborové organizace, měly za rok 2022 uzavřeny kolektivní smlouvy pro jednotlivé společnosti Úroveň mezd za rok 2023 byla na úrovni 34.820, - Kč, nelze uvést dle jednotlivých profesí. Všechny naše firmy jsou soukromé a tyto podrobné údaje bohužel nedávají.

Velkým problémem pro OS DLV (ale i pro zaměstnavatele) je fakt, že Ministerstvo financí neuznává do ceny vodného a stočného příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění a ač jsme to s mnohokrát projednávali, tak neustále provádí kontroly a vyměřují pokuty a chtějí vrátit tyto příspěvky za tři roky zpět. Nyní se čeká na rozhodnutí soudu /dle OS DLV by mělo Ministerstvo financí ve sporu prohrát/ - toto dále přetrvává, ale vypadá to na řešení ze strany ministerstev, že to nebudou uznatelné náklady a proto příspěvky budou zaměstnavatelé již vyplácet. Přitom penzijní připojištění je podporované státem a všude se zdůrazňuje, že občané by se měli podílet nějakým způsobem na řešení své situace při odchodu do důchodu, tzn. spořit si. Ač nastoupila nová vláda, přesto to nechce řešit.

Předseda oblastní rady Pavel Růžička

OS pracovníků kultury a ochrany přírody (OSPKOP)

Uplynulé tři roky znamenaly pro kulturu, kulturní instituce a jejich zaměstnance složité období – dva „covidové roky“ 2020 a 2021 činnost kulturních institucí nejen významně omezily, ale několikrát – opakovaně i zcela uzavřely divadla, koncertní sítě, muzea, galerie a ostatní kulturní zařízení. Zhoršení ekonomické situace v roce 2022 – především nárůst cen energií a enormně vysoká inflace – pak tvrdě dopadlo i na oblast kultury.

Pro umělce a ostatní zaměstnance v kultuře přinesly dva covidové roky řadu profesních problémů, pro některé (především ty z oblasti „živého umění“) nezřídka i problémy existenční. Nicméně bylo to období, které před zaměstnanci poskytující veřejné služby v oblasti kultury postavilo nové výzvy a nutnost hledat nová, ne zcela obvyklá řešení. Dnes, už s určitým odstupem, lze konstatovat, že zaměstnanci kulturních institucí v této výzvě obstáli.

Dva covidové roky přinesly i nová zadání pro odborové svazy v kultuře působící. Ukázaly, že dnes populární témata flexibilních forem práce, např. práce na dálku – z domova (tzv. home office) byly a jsou u nás, v České republice, spíše teoretickými „disciplínami“ než v pracovní právní praxi zavedenými instituty. Odborové svazy v kultuře působící proto musely poskytovat svým členům (i nečlenům a nezřídka i zaměstnavatelům) pracovní právní poradenství k problematikám, které až dosud řešily jen výjimečně a které ne vždy mají odpovídající a v praxi využitelnou právní úpravu. Byla to složitá doba, která nás o mnohém poučila, ale také nás mnohému naučila. Zkušenosti, které jsme nabyli, aktuálně využíváme při vyjednáváních o novele zákoníku práce, kterou připravuje nová vláda Petra Fialy.

Chronickým problémem české kultury a institucí v kultuře působících je jejich hluboké a dlouhodobé podfinancování. V České republice byla kultura vždy, a i nadále je, jakýmsi „zbytkovým“ resortem, na němž lze ušetřit veřejné finance, aniž by to způsobilo nějaké vážnější

sociální napětí. V obecném povědomí jsou zaměstnanci kulturních institucí – knihovníci, kurátoři sbírek, památkáři, hudebníci, zpěváci, herci... „zapsáni“ jako entuziasté, nadšenci, kteří jsou připraveni k veřejné službě prakticky za jakýchkoli podmínek, včetně podmínek ekonomických (finančních). Zaměstnanci v kultuře jsou u nás dlouhodobě nejhůře placenými zaměstnanci veřejných služeb. Na tomto smutném posledním místě byli vždy se zaměstnanci sociálních služeb. To už dnes neplatí – nasazení zaměstnanců sociálních služeb v době covidové pandemie přece jen donutilo vládu a veřejnou správu jejich platové ohodnocení alespoň trochu zlepšit. Na smutném posledním místě tedy zůstali už jen zaměstnanci kulturních institucí.

V loňském roce se podařilo odborům vyjednat s vládou navýšení platů zaměstnanců v kultuře o 10 %, a to od 1. září 2022. K navýšení platů došlo po dvou letech jejich stagnace a v žádném případě nepokrylo aktuální míru inflace, která v září loňského roku činila v ČR 18 %. Odborové svazy zastupující zaměstnance veřejných služeb a správy se snažily vyjednat s vládou další navýšení platů od ledna 2023 a alespoň částečně tak zmírnit dopady trvajících vysoké inflace (v lednu 2023 činila míra inflace v ČR 17,5 %, v únoru 16,7 %). Bohužel k dohodě na dalším navýšení nedošlo.

Současná vláda a ministr kultury vidí řešení ekonomických problémů kultury, resp. kulturních institucí ve zřízení nové právní formy kulturní instituce, tzv. veřejné kulturní instituce. Tento záměr má dlouhodobě podporu ředitelů významných kulturních institucí, především ředitelů velkých kamenných divadel, jako je Národní divadlo v Praze, Národní divadlo Brno, Městské divadlo Brno nebo např. také profesního sdružení Asociace profesionálních divadel ČR. Odborové svazy působící v kultuře, jako sociální partner vlády a zaměstnavatelů, k přípravě nového zákona vůbec přizvány nebyly, a to i přes opakované žádosti a protesty.

Zástupci odborů věnují návrhu tohoto zákona velkou pozornost a na základě informací, které se jim podařilo získat, mají z přijetí zákona vážné obavy. Domnívají se, že očekávání, která se zákonem spojují vláda, ministr kultury a někteří zaměstnavatelé jsou neopodstatněná a že změna právní formy kulturních institucí jejich ekonomické problémy nevyřeší. Obávají se, že navrhovaný zákon, alespoň v té podobě, která je zatím známá, podstatně zhorší podmínky práce a odměňování zaměstnanců.

Předsedkyně OSPKOP PhDr. Miroslava Knoflíčková

OS státních orgánů a organizací (OSSOO)

Stav sociálního dialogu s vládou byl v roce 2022 na horší úrovni, než v letech předchozích. Příčinou byla změna na politické scéně, kdy vládne pravicová vláda. Rada hospodářské a sociální dohody (RHSD) přesto pravidelně jednala za reprezentativní účasti vlády a sociálních partnerů. Projednávaná témata byla z nejrůznějších oblastí včetně oblasti sociální a mzdové. Bohužel názory sociálních partnerů, především odborů, nebyly mnohdy vládou vyslyšeny.

Od 1. ledna 2015 je účinný zákon o státní službě. Převážná část státních zaměstnanců se pod tento zákon dostala od 1. 7. 2015. Zákon o státní službě umožnil některým odborovým svazům s Vládou ČR kolektivně vyjednat o Kolektivní dohodě vyššího stupně pro státní zaměstnance. Dne 4. 10. 2021 bylo ukončeno kolektivní vyjednávání o podobě nové, v pořadí již třetí Kolektivní dohody vyššího stupně na léta 2022 a následující podpisem citovaného dokumentu.

Na nejvyšší úrovni probíhala jednání mezi představiteli vlády a odborů o navýšení platů ve veřejném sektoru nejprve pro rok 2022 jako kompenzaci za mimořádně vysokou inflaci, která během roku 2022 atakovala 20 % hranici. Výsledkem bylo, že od 1. 9. 2022 došlo k navýšení platových tarifů pro převážnou část zaměstnanců ve veřejných službách a správě o 10 %. Jednání o roku 2023 byla však ze strany odborů neúspěšná, došlo ke zmrazení platů

zaměstnanců ve veřejných službách a správě s výjimkou příslušníků bezpečnostních sborů, kterým byl od 1. 1. 2023 zvýšen platový tarif o 10 %. Od 1. 1. 2023 došlo též k zvýšení objemu prostředků na platy o 4 procentní body, což by mělo podle vlády zvýšit motivační složky platu. Bohužel se toto navýšení týká pouze zaměstnanců napojených na státní rozpočet.

Díky nastolenému sociálnímu dialogu je prioritou pro OS státních orgánů a organizací vyjednávání o platech ve veřejném sektoru ještě pro rok 2023 kvůli inflaci, která neklesá, a zároveň vyjednávání o platech na rok 2024. Velmi problematické bude pro odbory ve veřejném sektoru uhájit momentální systém odměňování a vypořádat se s návrhy vlády na zefektivnění, čili propouštění především státních zaměstnanců.

Odborový svaz státních orgánů a organizací zastupuje zaměstnance tří rozdílných pracovně právních vztahů – zaměstnance pod zákoníkem práce, státní zaměstnance pod zákonem o státní službě a příslušníky celní správy a vězeňské služby pod služebním zákonem o příslušnících bezpečnostních sborů. Proto pracovně právní vztahy jsou různorodé a představují v oblasti právní podpory zaměstnancům různé přístupy.

Předseda OSSOO Bc. Pavel BEDNÁŘ, předseda odborového svazu

OS UNIOS

Odborový svaz UNIOS (OS UNIOS) vznikl v únoru roku 1994 sloučením tří odborových svazů, Českomoravského svazu pracovníků služeb, Odborového svazu pracovníků zahraničního obchodu a Sdružení plynárenských odborů ČR. V květnu 2022 se konal již VI. sjezd OS UNIOS a zvolil nové vedení svazu. Předsedkyní svazu se stala JUDr. Jitka Kocianová a místopředsedou svazu Radek Jurečka.

OS UNIOS neuzavírá vyšší kolektivní smlouvy vzhledem k neexistenci svazů zaměstnavatelů s pravomocí vyjednat za své členy. V oblasti plynárenství se uzavírají čtyři podnikové „skupinové“ kolektivní smlouvy, pro E.ON, Pražskou plynárenskou, innogy a GasNet. V letech 2020-2022 byl růst mezd ovlivněn celosvětovou pandemií COVID-19 a následně energetickou krizí navíc doprovázenou válkou na Ukrajině. Ne jinak tomu bylo i v ostatních podnicích v teplárenství, veřejně prospěšných službách, bytovém hospodářství, kde jsou uzavírány kolektivní smlouvy na podnikové úrovni. Tyto podnikové kolektivní smlouvy uzavírají téměř všechny odborové organizace svazu. Z hodnocení obsahu kolektivních smluv vyplývá, že tak, jako v předchozích letech, bylo kolektivní vyjednávání zaměřeno především na udržení dříve sjednaných podmínek a poskytovaných benefitů. Vyjednávání o mzdách je nyní u mnoha zaměstnavatelů velkým oříškem. Zdá se však, že jak zaměstnavatelé, tak odboráři vnímají celkovou ekonomickou situaci ve společnosti a u konkrétního zaměstnavatele, takže se nakonec daří při vyjednávání o mzdách nalézt kompromisní řešení. Je však pravdou, že jsme jako svaz poprvé v historii svazu řešili uzavření kolektivní smlouvy prostřednictvím zprostředkovatele a jeho návrh byl natolik přijatelný, že se kolektivní smlouvu u tohoto zaměstnavatele podařilo uzavřít.

Odborový svaz UNIOS si jako vždy, tak i pro rok 2023, stanovil cíle kolektivního vyjednávání, ke kterým patří zejména zkrácení 40hodinové pracovní doby bez snížení mzdy na 37,5 hodiny, úprava dovolené pro všechny zaměstnance nejméně v délce 5 týdnů, sjednání tarifních mezd nejméně ve výši platných minimálních mzdových tarifů, začlenění pravidel pro odměňování zaměstnanců do kolektivní smlouvy, mzdový nárůst o minimálně 8 % se zaměřením na zvýšení mzdových tarifů, tak aby byla zachována reálná mzda zaměstnanců, sjednání inflačních doložek, ujednání k vytváření pracovního prostředí a pracovních podmínek pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci a ke snižování a odstraňování rizikové a namáhavé práce, ujednání o předkládání písemného vyhodnocení stavu BOZP odborové organizaci a další. S přípravou kolektivních smluv, popřípadě se samotným kolektivním vyjednáváním pomáhají odborovým organizacím specialisté OS UNIOS, právníci, ekonomka a svazoví inspektoři bezpečnosti práce.

Expert svazu Michal Votava

OS zdravotnictví a sociální péče (OSZSP ČR)

Vedení OSZSP ČR je v kontaktu s ministrem zdravotnictví, hlavní hygieničkou, ministrem práce a sociálních věcí, představiteli kraje. Zástupci odborových organizací nemocnic a sociálních služeb spolupracují se zaměstnanci OSZSP ČR, s právníky a řeší akutní situace a otázky zaměstnanců.

V loňském roce se snížil objem finančních prostředků ze státního rozpočtu na úhrady plateb za státní pojištěnce o 14 mld. Letošní meziroční navýšení úhrad za poskytovanou zdravotní péči o 8 % považujeme v kontextu 16 % inflace a potřebné stabilizace zdravotnických personálů naprosto nedostatečné.

Ve zdravotnictví stále přetrvává personální krize. Za největší problém zdravotnického systému je nedostatek kvalifikovaných zdravotníků. Personální stabilizace zdravotnictví by měla být primárním cílem každé vlády. Jen díky nepředstavitelnému personálnímu nasazení zdravotníků se daří českému zdravotnictví relativně dobře fungovat. Nicméně zdravotníci s nadšením a entuziasmem dlouho nevydrží a proto je nezbytně nutné, aby vláda ve spolupráci s odbory připravila opatření ke zvýšení počtu a udržení zdravotnických pracovníků v oboru. Kvůli zvýšení zájmu o studium profese všeobecná sestra odbory navrhuje zvýšit počty zdravotnických škol a navíc vytvořit systém státních stipendijních programů, jejichž prostřednictvím se následně zajistí nástup absolventů do zdravotnictví.

Mimo zaměření na studenty je důležité připravit komplex stabilizačních kroků pomocí, kterým by se zatraktivnila práce v lůžkových zdravotnických zařízeních i v zařízeních sociální péče. Stejně jako ve zdravotnictví je nutné také v sociálních službách personálně stabilizovat zaměstnance. Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR v této oblasti spolupracuje se zaměstnavateli a jako příklad dobré praxe bychom velmi uvítali uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně, která bude obsahovat stabilizační ustanovení. Budeme velmi rádi, pokud Ministerstvo práce a sociálních věcí a vláda do Národního programu reforem zapracují oblast personální stabilizace, která proběhne prostřednictvím tripartitního dialogu a jejímž výstupem bude kolektivní smlouva vyššího stupně pro sociální služby. Tento návrh navazuje také na zásady zakotvené v evropské směrnici o přiměřených minimálních mzdách, která byla přijata dne 4. října 2022 a která ukládá členským zemím do dvou let zpracovat ve spolupráci se sociálními partnery akční plány pro kolektivní vyjednávání.

Pravidelně jednají Pracovní týmy RHSD pro zdravotnictví a sociální péči.

V současné době OS jedná o navýšení platů a mezd. Vláda schválila úhradovou vyhlášku pro poskytování zdravotní péče, která zaměstnavatelům v nemocnicích zajišťuje finance pro nárůst základních platů a mezd o 4 - 6%. Vláda ale neodsouhlasila nařízení, kterým by zvyšovala základní mzdy, platové tarify zaměstnancům ve veřejných službách. Odbory vyjednávají se zaměstnavateli nárůst prostředku na mzdy a platy, ale jednání jsou složitá. Problémy jsou v orgánech ochrany veřejného zdraví (Krajské hygienické stanice), zaměstnanci v hygieně nejsou dostatečně oceněni, nedošlo ke zvýšení platových tarifů.

Vedoucí právně sociálního oddělení Ing. Ivana Břeňková

SOS Energie

SOS ENERGIE nadále působí v sektoru plynárenství, teplárenství a elektroenergetiky a zastupuje zájmy zaměstnanců, a to zejména u jednotlivých zaměstnavatelů GasNet, a.r.o. <https://www.gasnet.cz/cs/o-spolecnosti/>, GasNet

Služby, s.r.o. <https://www.gasnet.cz/cs/ds-sluzby/>, ve skupině innogy v ČR <https://www.innogy.cz/o-innogy/>, ve společnosti NET4GAS, s.r.o. <http://www.net4gas.cz/> a u zaměstnavatelů skupiny RWE AG <https://www.group.rwe/en>.

Kolektivní vyjednávání

V závěru minulého roku jsme podepsali mzdové podmínky pro skupinu společností RWE s průměrným nárůstem mezd ve výši 7,5% a z toho plošně 5,5%. Dohodli jsme na nárůstu mezd ve výši 8%, a to v úhrnu nad rámec platné kolektivní smlouvy pro zaměstnance společnosti N4G jejichž mzdy byly pod hodnotami trhu práce. Pro zaměstnance skupiny innogy v těchto dnech finalizujeme Dodatek č. 1 k platné kolektivní smlouvě do konce roku 2025 se zvýšením základních mezd v letošním roce v průměru o 8%, a z toho o 1 600 Kč + 2% měsíčně plošně. Ve skupině zaměstnavatelů finalizujeme obnovenou Kolektivní smlouvu a jednáme o mzdovém nárůstu od 1. 7. 2023. Ve všech společnostech byl zvýšen příspěvek na stravování k horní hranici daňové neutrality a vyplacen tzv. Inflační a energetický bonus kompenzující vysokou inflaci a zvýšené ceny energií.

Kolektivní vyjednávání ve všech energetických společnostech je výrazně ovlivněno současnou energetickou a geopolitickou situací a s tím související vysokou inflací.

Evropská Podniková Rada RWE AG

Stále se nedaří zapojení do evropského sociálního dialogu prostřednictvím Evropské podnikové rady RWE AG. Jejím současným předsedou je koordinátor EPSU pro evropské podnikové rady, který nejen že se neřídí USNESENÍM EPSU o úloze odborových koordinátorů ve stávajících evropských dodavatelských řetězcích a úloze vnitrostátních organizací, ale ani nekomunikuje a nereaguje na naše výzvy a dotazy k činnosti EPR RWE AG.

O pomoc jsme požádali Jakoba Embachera, Referenta pro politiku – veřejné služby, evropské rady zaměstnanců za EPSU, který kontaktoval ve věci nominace nového koordinátora německý odborový svaz ver.di, který v RWE působí.

Evropská rada zaměstnanců MVM Group

Počátkem minulého roku byla podepsána Dohoda o Evropské radě zaměstnanců MVM. Řídící společnost MVM stále čeká nominace zástupců zaměstnanců ze skupiny innogy v České republice.

Přesto že odborové organizace SOS ENERGIE i MO OS UNIOS SE shodně potvrdily, že při neshodě o společných nominacích zástupců do evropské podnikové rady rozhoduje o jejich jmenování dle zákoníku práce odborová organizace s vyšším počtem zastupovaných zaměstnanců ve skupině innogy, MO OS UNIOS GAS nominaci SOS ENERGIE s podporou zaměstnavatele blokuje a brání tak v této náročné době zastupování zájmu našich zaměstnanců v rámci Evropské rady zaměstnanců MVM. I v této věci jsme kontaktovali zástupce EPSU a hledáme řešení i se zástupci zaměstnanců z Maďarska, s kterými dlouhodobě spolupracujeme.

Předsedkyně SOS ENERGIE Šárka Vojíková

V Praze dne 15. března 2023, Ing. Ivana Břeňková

