

Informace za rok 2024 z České republiky

Členské svazy sdružené v EPSU

- 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.

Ekonomicko-demografické informace za ČR

Situace je stále nevrátila na úroveň před pandemií COVIDU 19, stále je ovlivněna válkou na Ukrajině, nárůstem cen energií, potravin, propadem reálných výdělků.

Počet obyvatel Česka byl na konci prvního čtvrtletí letošního roku o 41 tisíc nižší než na jeho počátku, a vrátil se tak zpět pod hranici 10,9 milionu. Úbytek obyvatel pramenil zejména z vysokého počtu vystěhovalých, jejichž velkou část představovaly osoby, kterým na konci března skončila platnost dočasné ochrany a nepožádaly si o její prodloužení.

Počet pracujících ve věku 15 a více let meziročně vzrostl o 103,4 tis., tj. o 2,0 % na 5 167,3 tis. Za tímto nárůstem stojí přírůstek pracujících žen. Jejich počet byl meziročně vyšší o 111,0 tis. Výrazně se zvýšil počet pracujících ve věku 45 až 59 let, jichž přibylo 93,0 tis., nezanedbatelný byl i nárůst pracujících ve věku 60 a více let, kterých meziročně přibylo 41,4 tis, mírně vzrostl také počet pracujících ve věku 30–44 let. Ve věkové kategorii 15–24 let počet pracujících stagnoval a u pracujících ve věku 25–29 let byl zaznamenán meziroční pokles o 39,1 tis. osob.

Míra zaměstnanosti – Podíl zaměstnaných k celé populaci 15–64letých dosáhl v červenci 75,0 %. Oproti červenci 2023 se zvýšil o 0,2procentního bodu. Míra zaměstnanosti mužů činila 81,0 %, u žen 68,7 %. Míra zaměstnanosti osob ve věku 15–29 let činila 41,3 %, u 30–49 let 85,3 %, u 50–64letých 83,2 %.

Míra nezaměstnanosti – Podíl nezaměstnaných k ekonomicky aktivním, tj. součtu zaměstnaných a nezaměstnaných, dosáhl v červenci 2,7 %. Meziročně se snížil o 0,2procentního bodu. Míra nezaměstnanosti mužů dosáhla 2,3 %, u žen 3,2 %.

Minimální mzda – S účinností od 1. ledna 2024 se zvýšila základní sazba minimální mzdy o 1 600 Kč za měsíc na 18 900 Kč (752 eur), resp. o 8,70 Kč za hodinu na 112,50 Kč (4,48 eur).

Inflace – V srpnu 2024 byly ceny zboží a služeb, které spotřebovává průměrná česká domácnost, o 2,2 % vyšší než ve stejném měsíci roku 2023. Předpoklad za celý rok 2024 je na hodnotě 2,5 %.

Podíl státního dluhu na HDP – Absolutní výše státního dluhu dosáhla na konci roku 2023 hodnoty 3110,9 mld. Kč, respektive 42,4 % HDP. Pro rok 2024 očekáváme úroveň zadlužení 44,1 % HDP.

Deficit státního rozpočtu – V roce 2023 se dosažený deficit rovnal 288,5 mld. korun a fakticky naplnil rozpočtové očekávání. Dle metodiky Eurostatu ale deficit státního rozpočtu za rok 2023 činil 334 mld. korun, kdy odmítl jako příjem uzнат zhruba 29 miliard Kč z dividendy ČEZ a do deficitu započítal i hospodaření mimorozpočtových, avšak stále i tak státních fondů, včetně části deficitu Státního fondu dopravní infrastruktury v objemu zhruba 20 miliard Kč. Pro rok 2024 se plánuje deficit státního rozpočtu ve výši 252 mld. Korun.

Nerovnosti v odměňování – V mezinárodním srovnání patří Česká republika k zemím s jednou z nejvyšších úrovní nerovnosti v odměňování žen a mužů (17,9 %).

Spolupráce odborů s vládou:

Probíhají jednání RHSD (tripartity), schůzky pracovních týmů RHSD pro jednotlivé resorty. Dosažení dohody na jednáních týmů a Rady hospodářské sociální dohody je náročné. Ve většině sporných oblastí dohody dosaženo nebylo. Jednání jsou ovlivněna tím, že vláda je pravicová, má většinu v Poslanecké sněmovně, Senátu a nyní i spřízněného prezidenta.

Odbory nesouhlasí s tím, že vláda nepředkládá návrhy k projednání. Zcela tak ustalo vnější připomínkové řízení u jednotlivých zákonů, především u zákoníku práce a důchodové reformy. Dochází pak k situacím, kdy přijatá novela zákona není v praxi proveditelná a po masivních stížnostech jak odborů, tak zaměstnavatelů, vláda narychlo připravuje změny.

Byla implementována směrnice EU o minimální mzdě. Od roku 2025 by se výše minimální mzdy měla postupně automaticky navyšovat tak, aby v roce 2029 činila 47 % průměrné mzdy. Pro rok 2025 byl koeficient nastaven ve výši 42,2 %.

Vláda v roce 2023 přijala soubor daňových zákonů nazvaný „konsolidační balíček“ s účinností od ledna 2024, který měl zvýšit příjem do státního rozpočtu, výdajovou stránku bohužel neřešil. Veškeré změny dopadly na občany převážně negativně.

Podrobnosti z jednotlivých členských svazů

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 k úpravě 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.

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 2024 měl přinést očekávanou valorizaci platů, která by se týkala i zaměstnanců MO, o čemž se jednalo na tripartitě spolu s dalším obsazení úřednických míst 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).

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 2022 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 2024. Opakovaná jednání k valorizaci platů ve veřejné sféře pro rok 2024 byla neúspěšná, což povede k vyhlášení časově neomezené stávkové pohotovosti.

ČMOSA vyhlásí stávkovou pohotovost dne 24. 7. 2024 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.

Pozitivní skutečností roku 2024 je pro MO „nekrácení“ rozpočtu MO. Naopak došlo k jeho navýšení až do výše 2 % HDP čímž již ČR plní závazek v NATO. 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 2023 byl poměr cca 550 vojáků z povolání na 50 OZ v pracovním poměru (poměr 1:10). V současné době je to na 1000 vojáků je 100 OZ v pracovním poměru (tj. na každých 10 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 KS 2017 až do roku 2021) a následně byla v roce 2021 podepsána Kolektivní smlouva 2022, která nabyla účinnosti dne 1. ledna 2022 (ke KS 2022 byly nyní zahájeny práce na přípravě druhého doplnku). Obdobou této smlouvy pro státní zaměstnance resortu MO je Kolektivní dohoda vyššího stupně. (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).

Michal Petrovka, předseda svazu

OS hasičů (OSH)

Profesní odborový svaz, založený 10. 2. 1990 sdružuje 7 600 členů z celkového počtu 11 000 zaměstnanců a příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky (HZS ČR).

Pro rok 2024 se nepodařilo dojednat navýšení tarifních platů, naopak vláda snížila objem prostředků na platy o 2 %. Bohužel se vláda stejně tak vykašlala na naše civilní zaměstnance a má priority asi někde jinde než v bezpečnosti svých občanů.

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 147 milionů korun.

Vzhledem k náročnosti a rizikovosti 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.

Nicméně ministerstvo vnitra se v současné době snaží o zákonnou legalizaci této formy pobytu.

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 0,4 % 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.

Jiří Jílek, předseda svazu

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) – pořád se to snažíme vyřešit, ale není politická vůle. Byla přijata novela „Vodního zákona“, kde se kladou větší nároky na pracovníky Povodí, ale finance na to nikde (nárůst pracovních povinností ve státní sféře o 50 %).

Kolektivní vyjednávání na celoodvětvovém odvětví, tzn. uzavření Kolektivní smlouvy vyššího stupně /dále KSVS) bylo pozitivní. Vyjednávali jsme 2 byly podepsány pro rok 2024. Pokud se týká kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni – ve všech firmách, kde působí odborové organizace, jsou uzavřeny u všech společností uzavřeny kolektivní smlouvy pro jednotlivé společnosti

Úroveň mezd za rok 2023 je ve společnostech vodovodů a kanalizací velice rozdílná, pohybuje se od 36.631,- Kč u nejnižší až do 52.643,- Kč u nejvyšší.

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.

Pavel Růžička, předseda oblastní rady svazu

OS státních orgánů a organizací (OSSOO)

Stav sociálního dialogu s vládou byl v roce 2023 obdobně jako v roce 2022 na výrazně horší úrovni než v letech předchozích. Pravicová vláda, která vzešla z voleb v roce 2021, sice deklaruje snahu o sociální dialog, jednání jsou často ale pouze formální. 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, pod který spadá převážná část státních zaměstnanců. Zákon umožnil některým odborovým svazům s Vládou ČR kolektivně vyjednávat 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. Tato dohoda je v účinnosti do konce roku 2024 a v současné době probíhá vyjednávání o Kolektivní dohodě vyššího stupně na další roky.

Jednání mezi představiteli vlády a odborů o navýšení platů ve veřejném sektoru na nejvyšší úrovni v roce 2023 a 2024 téměř neprobíhaly. Přes různé závazky a přísliby ze strany vlády dlouhodobě nedošlo ke svolání potřebných schůzek. S dílčími výjimkami nedošlo v roce 2023 k valorizaci platových tarifů, naopak, na rok 2024 vedle zmražení tarifů došlo i ke snížení rozpočtovaných prostředků na platy. Jednání o valorizaci v průběhu roku 2023 zkrachovala. Za poslední 3 roky vlivem inflace, zmražení tarifů a snížení objemů došlo k poklesu reálné hodnoty platů o zhruba 20 %.

Velmi problematické je pro odbory ve veřejném sektoru uhájit momentální systém odměňování a vypořádat se s návrhy vlády na zefektivnění čili propouštění především státních zaměstnanců. S ohledem na blížící se volby v roce 2025 lze očekávat ještě poslední snahy o výraznější zásahy do systému.

Odborový svaz státních orgánů a organizací zastupuje zaměstnance tří rozdílných pracovních 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 pracovní právní vztahy jsou různorodé a představují v oblasti právní podpory zaměstnancům různé přístupy.

Bc. Pavel BEDNÁŘ, předseda svazu

OS UNIOS

Ke dni vzniku zprávy měl OS UNIOS u zaměstnavatelů 232 základních organizací, které vyjednávají podmínky pro téměř 34 tisíc zaměstnanců. Z celkového počtu základních organizací je 25 organizací u zaměstnavatelů odměňujících platem, tj. 9 %, zbývajících 91 % základních organizací působí u zaměstnavatelů odměňujících mzdou. Platem odměňují zaměstnavatelé napojení na státní a obecní rozpočty, v této oblasti je odměňování striktně stanoveno právními předpisy. Mzdou pak odměňují zaměstnavatelé v soukromém (podnikatelském) sektoru. Zde se odměňování řídí dle vnitřních předpisů jednotlivých zaměstnavatelů a dle sjednaných kolektivních smluv, právní předpisy upravují pouze minimální a zaručené pracovní a mzdové podmínky.

OS UNIOS neuzavírá vyšší kolektivní smlouvy vzhledem k neexistenci svazů zaměstnavatelů s pravomocí vyjednávat za své členy. V oblasti plynárenství se uzavírají čtyři podnikové „skupinové“ kolektivní smlouvy, pro E.ON, Pražskou plynárenskou, innogy a GasNet. V oblastech teplárenství, veřejně prospěšných službách, bytovém hospodářstvím jsou uzavírány kolektivní smlouvy na podnikové úrovni. Tyto podnikové kolektivní smlouvy uzavírají téměř všechny odborové organizace svazu.

I v letošním roce se odborové organizace snažily vyjednat takové mzdové navýšení, které by alespoň částečně pokrylo již třetím rokem rostoucí inflaci a snížilo tak její dopady na zaměstnance. Ve většině základních organizací se i pro tento rok podařilo dospět sladiť požadavky odborů a zaměstnavatelů. U zaměstnavatelů, kteří neměli z ekonomických důvodů možnost navýšení mzdových či platových tarifů se při vyjednávání klad důraz na to, aby byly udrženy alespoň stávající podmínky pro zaměstnance. U žádného zaměstnavatele nemuselo dojít ke snížení úrovní odměňování sjednaných v předchozích letech.

S přípravou kolektivních smluv, popřípadě se samotným kolektivním vyjednáváním pomáhají odborovým organizacím specialisté OS UNIOS, právníci, ekonomka a svazoví inspektoři bezpečnosti práce.

Stav členské základny odborového svazu je podobný jako v přechozích letech, potvrzuje se současný trend zastavení poklesu členské základny. Důvodem není ani tak vznik nových organizací, jako spíše zvyšování počtu členů v jednotlivých organizacích především díky činnosti zde působících funkcionářů a také díky podpoře, kterou jim poskytují zaměstnanci svazu.

Michal Jan Votava, referent pro mezinárodní a organizační činnost

OS zdravotnictví a sociální péče (OSZSP ČR)

Rok 2023 byl pro odbory i zaměstnance ve zdravotnictví a v sociálních službách mimořádně náročný, na zaměstnance tvrdě doléhala vysoká inflace kolem 16 %, přesto vláda odmítla požadavek odborů na zvýšení platových tarifů. Odbory se již od počátku roku 2023 stejně jako v předcházejícím období marně dožadovaly řádného vedení sociálního dialogu. Neúspěšně. Ani o tak závažném kroku, jako je změna důchodů, se nevedla se sociálními partnery diskuse, odboráři se o zásadních záměrech dověděli z médií.

Situaci zaměstnanců v mnoha ohledech ještě dál zhoršil vládní úsporný balíček, který se v roce 2023 připravoval a v listopadu byl schválen. Také vládní záměry týkající se důchodů jsou pro zaměstnance velmi nepříznivé.

Proti těmto záměrům a proti zásadnímu zhoršování životní úrovně zaměstnanců a jejich rodin byly namířeny protestní akce odborů v červnu a v listopadu. Odborový svaz se těmto tématům věnoval na tiskových konferencích v Praze i na brífincích, které na podzim pořádal v regionech.

Počátkem roku 2023 navíc hrozilo podle záměru ministra financí Zbyňka Stanjury snížení platových tarifů o 5 %. Tomu se podařilo zabránit.

Přes sliby ministra práce a sociálních věcí Mariana Jurečky, že zvýšení financí pro sociální služby umožní zvýšení platů v sociálních službách, nedostala drtivá většina zaměstnanců přidáno vůbec nic.

Ve zdravotnictví podle ministra Vlastimila Válka měly zvýšené úhrady od zdravotních umožnit zvýšení platů a mezd v nemocnicích, ovšem muselo se o tom velmi náročně vyjednávat.

Dál přetrvávaly a prohlubovaly se problémy s nedostatkem personálu, který vede k přetěžování a odchodu zaměstnanců, a to nejen v nemocnicích, ale i u zdravotnické záchranné služby či v zařízeních sociálních služeb.

Odborový svaz v zájmu svých členů po celý rok vytrvale na všech úrovních požadoval od vlády i zaměstnavatelů takové kroky, které by situaci zaměstnanců zlepšily.

Od počátku roku 2024 vstoupila v platnost většina vládních opatření obsažená v úsporném balíčku schváleném v listopadu 2023, nejvíce dopadla na zaměstnance. Velmi negativní změnou je snížení základního přídělu do fondu kulturních a sociálních potřeb (dále FKSP) z 2 % na 1 % nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, případně mzdy a náhrady mezd a odměny za pracovní pohotovost. Zároveň s tím došlo k omezení nakládání se základním přídělem, když 50 % prostředků základního přídělu fondu lze použít pouze na příspěvky na produkty spoření na stáří zaměstnanců, které jsou osvobozeny od daně z příjmů

fyzických osob. Suma, se kterou lze svobodně nakládat v rámci pravidel fondu, se tak meziročně fakticky ztenčila na čtvrtinu.

Omezení FKSP velmi negativně zredukovalo benefity poskytované zaměstnancům, přičemž zvláště v sociálních službách byly tyto benefity jednou z mála možností, které mohly pomoci k získání a udržení zaměstnanců.

Odborový svaz nadále hájí i v letošním roce zachování a zvyšování platových tarifů a jejich rozšíření i pro zaměstnance nemocnic obchodních společností. V tom by mu měla pomoci dohoda podepsaná 8. prosince 2023, která obsahuje i slib, že bude připraven návrh zákona o odměňování zdravotnických pracovníků s předpokladem účinnosti ode dne 1. ledna 2025 s cílem sjednotit odměňování zdravotnických pracovníků. O tomto sjednocení se jedná sporadicky na pracovních poradách za účasti aktérů působících ve zdravotnictví. V současné době se vedou vyjednávání s vládou a jednotlivými ministry o navýšení tarifů pro všechny zaměstnance ve veřejných službách a státní správě o 10 %. V našem odborovém svazu se to týká zdravotníků, nezdravotnických pracovníků, zaměstnanců v sociálních službách a zaměstnanců na hygieně.

Odborový svaz usiloval o zvýšení minimální mzdy a zachování systému zaručených mezd.

Při svých jednáních se odborový svaz usiluje o zachování zdravotnictví a sociálních služeb jako veřejných služeb, brání jejich komercializaci a privatizaci.

Zároveň odborový svaz sleduje avizované změny v hygienické službě, jejich dopady na zaměstnance i fungování systému ochrany veřejného zdraví. Při tom má za cíl prosazovat rozvoj hygienické služby, zachování jejich kompetencí a adekvátní ocenění jejich zaměstnanců.

V sociálních službách aktivně vystupuje proti zavedení personálních standardů a dalších změn, které by zhoršily situaci zaměstnanců.

Odborový svaz usiluje o stabilizování zdravotnického personálu, je třeba snažit se získat zpět ty, kteří odešli, a přilákat mladé kolegyně a kolegy – systémová opatření předkládají odbory dlouhodobě, ale žádná vláda na to ale koncepčně nereaguje ve formě benefitů pro zaměstnance ve zdravotnictví.

Vystupujeme aktivně proti přetěžování zaměstnanců prostřednictvím našich inspektorů BOZP při pravidelných kontrolách. Vyžadujeme dodržování zákoníku práce, dodržování předpisů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vyžadujeme správné platové zařazování zaměstnanců a vystupujeme proti diskriminaci, mobbingu a bossingu.

Odborový svaz vystupuje proti všem změnám zákoníku práce, které by zhoršily postavení zaměstnanců, jako je například výpověď bez udání důvodu.

Podílíme se na tvorbě a úpravě právních předpisů na národní i evropské úrovni, a to v zájmu svých členů. Intenzivně podporujeme odborové organizace při získávání nových členů.

Svou činností odborový svaz v roce 2024 hájil dosažené úspěšné výsledky své práce ve prospěch členů a dalších zaměstnanců, usilujeme o řešení existujících problémů ve zdravotnictví a sociálních službách, a tím zároveň napomáháme zachování kvality a dostupnosti zdravotní a sociální péče pacientům, klientům, jejich rodinám a blízkým.

Ing. Ivana Břeňková, vedoucí právně sociálního oddělení

SOS Energie

SOS ENERGIE nadále působí v sektoru plynárenství, teplárenství a elektroenergetiky a zastupuje zájmy zaměstnanců, a to zejména u jednotlivých zaměstnavatelů **DSO** (GasNet, s.r.o., GasNet Služby, s.r.o.), **RETAIL** (ve skupině innogy v ČR), **SSO** (ve společnosti Gas Storage, a.s.), **TSO** (ve společnosti NET4GAS, s.r.o.) a **WHOLESALES** (ve společnosti RWE ST Services CZ, s.r.o. skupiny RWE AG).

Kolektivní vyjednávání – Pro letošní rok jsme podepsali v jednotlivých společnostech v působnosti SOS ENERGIE kolektivní dohody zahrnující valorizaci mezd cca o 6 %, udržení dlouhodobě poskytovaných benefitů a dalších pracovněprávních podmínek nad rámec zákoníku práce i nad průměrem současného trhu práce. V letošním roce budeme jednat o podmínkách na příští období mj. nově v rámci 100 % státem vlastněných společností Gas Storage , a.s. a Net4Gas, s.r.o. a také pro společnosti GasNet, s.r.o. a Gas Net Služby, s.r.o., ve kterých má být stát většinovým vlastníkem.

Evropská Podniková Rada RWE AG – Stále se nedaří návrat a 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. Tuscany Bell, EPSU měla v této věci měla znovu kontaktovat koordinátora odborového svazu ver.di pro Německo a koordinátora EPR RWE AG za EPSU a předsedu EPR RWE AG Chrise Savage, předsedu EPR RWE. SOS ENERGIE 27. března t.r. oslovila ve věci zapojení ČR do EPR RWE nového Koordinátora pro Německo z odborového svazu ver.di Thomase Bachmanna a ten naši žádost o spolupráci přeposlal své kolegyni Dagmar Paasch, která je zodpovědná za vše, co se týká RWE. Na opakované emaily nereagují. Čekáme na reakci EPSU i ver.di...

Evropská rada zaměstnanců MVM Group – Od ustavujícího zasedání 18. dubna 2023 pracuje ERZ MVM v počtu 18 zástupců dvou zemí Maďarska České republiky na úkolech vyplývajících z Dohody o ERZ MVM. Realizujeme 2 plenární zasedání za účasti vrcholových představitelů zaměstnavatelských subjektů skupiny MVM a jedno samostatné ročně. Výkonný výbor jedná 4krát ročně. Vedle toho zahájila činnost část ustavených pracovních skupin 1. Ekonomická pracovní skupina, 2. Práva zaměstnanců a zástupci zaměstnanců ve skupině MVM Group, 3. Rovné příležitosti, ženy v MVM (situace žen a menšin), 4. Komunikační pracovní skupina, 5. Pracovní skupina pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, 6. Pracovní skupina pro životní prostředí, 7. Pracovní skupina Sociální charty MVM, 8. Pracovní skupina CSR, 9. Minimální standardy pro řízení organizační změny pracovní skupina a 10. Transakční pracovní skupina.

Šárka Vojíková, předsedkyně SOS ENERGIE

V Praze dne 10. září 2024 Michal Jan Votava