


červenec 2024 / ročník 69

statorg.cmkos.cz

 osstatorg

Uvnitř Rozhovor s novým místopředsedou ČMKOS
Odborové organizace a BOZP
Právní poradna pro letní vedra

Tisková zpráva Odborových svazů veřejných služeb a správy

Praha 24. července 2024

Odborové svazy sdružené v ČMKOS a zastupující zaměstnance ve veřejných službách a správě se dne 24. července 2024 usnesly, že adekvátní reakcí na dosavadní průběh vyjednávání o valorizaci platů ještě v roce 2024 a též v roce 2025 je vyhlášení stávkové pohotovosti v jednotlivých odborových svazech.

Dne 4. 6. 2024 se po několika žádostech a urgencích na předsedu vlády uskutečnilo první jednání s ministrem práce a sociálních věcí o valorizaci platů. Na tomto jednání OS RoPo vznesly požadavek na navýšení platových tarifů o 15 % od 1. 9. 2024. Ministr práce a sociálních věcí zdůraznil, že je nutné, aby se od 1. 9. 2024 platy zvýšily.

Druhé a bohužel poslední oficiální jednání na téma platy se uskutečnilo na mimořádném jednání Předsednictva RHSD dne 25. 6. 2024 s tím, že odborová strana deklarovala kompromisní požadavek nárůstu platových tarifů o 10 % od 1. 9. 2024, zástupci zaměstnavatelů požadovali nárůst platů od

1. 9. 2024 o 7 % a ministr práce a sociálních věcí představil materiál zasláný sociálním partnerům a navrhl od 1. 9. 2024 zvýšení platových tarifů u tabulky č. 1 a tabulky státních zaměstnanců o 7 až 10 %. Zároveň bylo dohodnuto, že v druhé polovině července opět dojde k jednání s tím, že vláda čeká na výsledky hospodaření státu v 1. polovině 2024.

Dne 10. 7. 2024 se uskutečnilo jednání zástupců OS RoPo s ministrem financí. Na otázku valorizace platů od 1. 9. 2024 ministr financí odpověděl, že vláda není zatím dohodnuta, ale musí být rozhodnuto do 24. 7. 2024, před začátkem vládních prázdnin, a že předseda vlády v této věci svolá jednání. Což se do dnešního dne nestalo!

Po dotazu sociálních partnerů na 176. RHSD dne 16. 7. 2024, jaký bude další postup ze strany vlády k požadavku sociálních partnerů na zvýšení platů, předseda vlády odpověděl, že zatím není k dispozici



analýza dalšího vývoje státního rozpočtu a rozhodnutí zatím nebylo přijato.

Odborové svazy ve veřejných službách a správě jasně deklarují svoji obavu, že od 1. 9. 2024 nedojde k valorizaci platů a vyhláší tímto časově neomezenou stávkovou pohotovost:

- Odborový svaz státních orgánů a organizací
- Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče
- Českomoravský odborový svaz pracovníků školství
- Unie orchestrálních hudebníků ČR
- Odborový svaz pracovníků kultury a ochrany přírody
- Odborový svaz pracovníků knihoven

- Českomoravský odborový svaz civilních zaměstnanců armády
- OS pracovníků vědy a výzkumu.

Zároveň následující odborové svazy tuto stávkovou pohotovost podporují:

- Odborový svaz hasičů
- Odborový svaz pracovníků kulturních zařízení
- Herecká sociace
- OS UNIOS
- Unie odborový svaz profesionálních zpěváků ČR

Vyzýváme předsedu Vlády ČR, aby urychleně svolal jednání o platech na rok 2024 a rok 2025 ještě před jednáním vlády o návrzích nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, a nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů.

Za odborové svazy sdružené v ČMKOS a zastupující zaměstnance ve veřejných službách a správě

Bc. Pavel Bednář, v. r.
předseda OS S00 a mluvčí OS RoPo

„Kromě tradičních odborových témat bychom se měli zaměřit na budování kapacit a jednoty uvnitř konfederace“ říká nový místopředseda ČMKOS Jiří Vaňásek

Nejvyšším orgánem Českomoravské konfederace odborových svazů je sjezd, který se koná každé čtyři roky. Sjezd ČMKOS zároveň stanovuje program konfederace na následující období a volí vedení ČMKOS. Do dalšího sjezdu zbývají dva roky. Místopředsedy ČMKOS Jiřího Vaňáska jsme se ptali, kam konfederace směřuje.

Anna Řídká

Na co by se dle Vás měla konfederace ještě před koncem svého funkčního období zaměřit?

Jako odborové hnutí čelíme mnoha výzvám, a to nejen v souvislosti s kroky vlády a připravovanými (a již realizovanými) změnami legislativy, které mají negativní dopady na pracující a jejich rodiny, ale také uvnitř konfederace. Může to znít jako klišé, ale čeká nás kontinuální boj o zachování životní úrovně zaměstnanců a zaměstnankyň. Nesmíme připustit, aby došlo ke snížení jejich ochrany zejména v pracovněprávních vztazích.

Kromě standardních činností bychom se ale měli zaměřit také na zlepšení komunikace uvnitř konfederace. Musíme se pokusit nejen posilovat vlastní kapacity, ale zamyslet se také nad dalším směřováním konfederace, abychom dokázali ještě lépe čelit aktuálním výzvám. O dalším směřování konfederace rozhodnou jednotlivé odborové svazy.

Máte už nějakou představu o tom, jakým směrem by se mělo ubírat působení konfederace v dalším období? V Programu ČMKOS na roky 2022–2026 se vyjma klasických odborářských témat zmiňuje také dostupné bydlení nebo rozvoj zelené ekonomiky. Uvažuje se tedy např. o budování zájmových koalic s dalšími občanskými iniciativami, které jsou našim odborářským hodnotám a zájmům nakloněny a prosazují například práva nájemníků nebo solidárnější hospodářskou transformaci? Anebo bude v příštím období ČMKOS spíše posilovat své vlastní kapacity a budovat jednotu uvnitř českého odborového hnutí?

Sjezd je až za dva roky, již nyní jsme však absolvovali první setkání se zástupci a zástupkyněmi odborových svazů, kteří se přihlásili do pracovní skupiny k Programu ČMKOS na roky 2022–2026. Do 30. září tohoto roku přijímáme návrhy na změny.



Kromě tradičních odborových témat bychom se měli zaměřit na budování kapacit a jednoty uvnitř konfederace a pokusit se rozšířit pokrytí kolektivními smlouvami v České republice. Mimo přímé snahy o budování kapacit prostřednictvím projektů v gesci ČMKOS zaměřených např. na oblast vzdělávání, bychom rádi využili také přípravu Akčního plánu na podporu kolektivního vyjednávání, který ukládá MPSV připravit Evropská směrnice upravující průměrnou minimální mzdu a podporu kolektivního vyjednávání.

MPSV jsme již zasílali prvotní návrhy, v nichž chceme posílit roli odborů. Jedním z nich je snaha o zajištění finančních prostředků ze zákona na placené volno pro funkcionáře, abychom měli více kolegů a kolegů, kteří by se mohli věnovat odborové činnosti i jinak než ve volném čase.

Dalším tématem je snaha posílit roli odborů v rámci tzv. spolurozhodování. Tématem samo o sobě je potom otázka uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně v rámci odvětví, kde se to dlouhodobě nedaří. Pokud jde o oblast dostupného bydlení a zelené ekonomiky, pak již v současné době probíhá např. spolupráce se Sdružením na ochranu nájemníků. A jsme určitě otevření i spolupráci s dalšími organizacemi, s nimiž nás přirozeně spojují podobné cíle.

Dříve jste na ČMKOS působil coby specialista systému státní sociální podpory a problematiky zaměstnanosti. Do vedení jste byl nově zvolen až letos v březnu za poměrně turbulentních okolností na mimořádném sněmu ČMKOS. Jak se vám daří sít se se svou novou rolí tzv. manažera organizace sdružující 31 různých odborových svazů? Naskýtají se vám v rámci vašeho současného působení příležitosti navazovat na svou práci v čele odborové sociálně-ekonomického oddělení?

Ano a je to bezesporu má výhoda. Na MPSV jsem měl možnost působit na podobně vysoké manažerské pozici. Stejně

tak mi pomáhá, že jsem měl možnost delší dobu poznávat zástupce a zástupkyně jednotlivých odborových svazů ještě před svým jmenováním a nešel jsem tedy do úplně nové situace. Je pravda, že ke změně došlo poměrně nenadále a nebylo příliš času o všem přemýšlet. Od samého počátku mého působení na ČMKOS (od roku 2021) je mým cílem pomoci odborovému hnutí zejména svou odbornou činností a v tomto bych rád dále pokračoval. Času je méně, nicméně se snažím nad rámec manažerských povinností věnovat i odborné agendě.

Mně patrně nejbližší oblastí je zaměstnanost, které se věnuji více než dvě dekády. Z pohledu absolutních čísel to nemusí tak vypadat, ale trh práce prochází dramatickými změnami a nutně potřebuje reformovat. Připravované změny zákoníku práce ovšem bohužel takové reformy nenabízejí. Trh práce potřebuje např. podporu zaměstnání u některých cílových skupin (jako jsou rodiče na rodičovské, osoby starší 50 let apod.), podporu celoživotního vzdělávání a klíčové je samozřejmě i vytváření dobrých pracovních a mzdových podmínek. K tomu je však potřeba také změna hospodářské politiky, aby přinesla více středně a vysoce kvalifikovaných pracovních míst, než je tomu doposud.

S dalšími volbami do vedení v dohledu určitě naše čtenářstvo zajímá, zda hodláte svou kandidaturu na pozici místopředsedy obhajovat.

Když jsem přijímal nominaci na pozici místopředsedy ČMKOS, vnímal jsem to jako přechodné období do řádného Sjezdu ČMKOS, kde bude voleno nové vedení. Mojí snahou je pomoci dovést konfederaci k řádným volbám v co možná nejlepší kondici. Pokud se týká mé případné kandidatury na příštím sjezdu, bude záležet na odborových svazech, zda s mou činností budou spokojeny a zda budou stát o to, abych se znovu o post místopředsedy ucházel.

Máte pro naše odboráře, odborářky, zaměstnance a zaměstnankyně ve veřejné správě nějaký vzkaz na konec?

Ze své zkušenosti v rámci státní správy velmi dobře vím, jak umí být práce v této oblasti náročná, a přesto nedostatečně oceněná – a to jak finančně, tak mnohdy ani lidsky. O to více si kolegů a kolegů vážím a věřím, že se nám společně podaří pracovní a mzdové podmínky ve veřejné správě zlepšit. Lidé ve veřejné správě si to rozhodně zaslouží.



Designed by Freepik

Odborové organizace a bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Ve smyslu § 322 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů mají odborové organizace právo vykonávat u zaměstnavatele kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany.

Kromě orgánů základní odborové organizace mají toto právo dále svazoví inspektoři bezpečnosti práce.

OSSOO využívá k této činnosti dva svazové inspektory, kteří kromě metodické pomoci a podání informace o vývoji právní úpravy v oblasti BOZP vykonávají i kontrolu nad stavem BOZP. Při této kontrole se zejména zaměřují na následující oblasti:

- a) vedení evidence a dokumentace pracovních úrazů, popř. nemocí z povolání, a jejich odškodňování,
- b) poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů,
- c) školení zaměstnanců a zaměstnankyň o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP a ověřování jejich znalostí,
- d) odbornou a zdravotní způsobilost k práci a zajišťování pracovnělékařských služeb,
- e) organizování prověrek BOZP a kontrolní činnost zaměstnavatele,
- f) vedení dokumentace o vyhledávání a rizik a dokumentace o kategorizaci prací,
- g) provádění pravidelných revizí a kontrol výrobních a pracovních prostředků a zařízení, včetně odstraňování zjištěných závad,
- h) stav pracovišť a zázemí pro zaměstnané.

Svazoví inspektoři o své činnosti a kontrolách pravidelně informují vedení odborového svazu v Záznamu z výkonu kontroly nad stavem BOZP svazového inspektora BOZP vykonané ve smyslu § 322 zákoníku práce a předpisů souvisejících, kde se v textové části uvádí úplný popis závad včetně porušených konkrétních předpisů.

Kontroly BOZP a PO probíhají v organizacích státní správy tak i veřejné správě. Pokud ve vaší základní organizaci máte na úseku BOZP problémy nebo byste rádi dané téma zkonžultovali, neváhejte se na svazové inspektory OSSOO obrátit, kontakty naleznete [zde](#).

Odbory mají smysl!

Voják v poli ale musí mít hodně munice, říká Martin Kopsa

Radek Holodňák

Martin Kopsa je předsedou nedávno založené Pražské hlavní základní organizace Odborového svazu státních orgánů a organizací při Úřadu práce ČR. Ta se odštěpila od původní „základky“ a vymyká se tak standardní situaci, v níž nové organizace zpravidla vznikají. Martin a další zaměstnanci a zaměstnankyně úřadu měli jinou představu o roli odborů na pracovišti a rozhodli se vzít situaci do vlastních rukou.

Jaké jsou jeho zkušenosti? Kde bere motivaci pro odborovou práci? Jaké problémy nejvíce trápí Úřad práce, a jak je pomáhá řešit? Je budoucnost odborů v technologii, nebo spíše v komunikaci? A jak se svaz potřebuje modernizovat a zlepšovat?

Proč jste se na Úřadě práce v Praze rozhodl založit novou základní organizaci, když v rámci úřadu už jedna funguje?

Cítil jsem potřebu lépe zastupovat zaměstnance a zaměstnankyně úřadu. Naše organizace se zaměřuje na práva, platy a pracovní podmínky. A daří se nám dobře, postupně se rozrůstáme a získáváme podporu členů a členek. Od samého vzniku rychle rosteme – konkrétní číslo vám ale neřeknu, protože diskrétnost je jednou z našich priorit. Když jsme organizaci zakládali, situace v Praze nebyla zrovna na úrovni, která by odpovídala mým představám. Nebavilo mě již vést pouze debaty v rámci „dvou táborů“ uvnitř původní základní organizace. Rozhodl jsem se spojit síly s kolegy a kolegyněmi, kteří stejně jako já vnímali, že si odbory potřebují vydobýt větší vliv. Důležité je, aby všichni věděli, proč jsme tady, a to platí jak pro zaměstnance a zaměstnankyně, tak pro zaměstnavatele.

Jakou máte odborovou historii? Kde jste sbíral zkušenosti, které vás dovedly až k rozhodnutí ustanovit novou základní organizaci?

V odborech jsem od roku 2017. Pro někoho jsem možná „nováček“, ale považuji se za aktivní osobu, která má vizi a srdce, které chce především vložit do něčeho smysluplného. Začal jsem jako řadový člen, poté jsem se stal členem závodního výboru. Díky členské základně jsem byl následně zvolen do funkce místopředsedy odborové organizace.

Tehdy jsem dostal možnost absolvovat Odborovou akademii ČMKOS, která mě probudila z pesimismu. Období před nástupem do odborářské akademie pro



Dobrou informovanost členů a komunikaci s nimi považuji za jeden z pilířů úspěchu.

mě bylo totiž poměrně negativní. Na akademii jsem se setkal s mnoha odboráři a odborářkami, kteří pro mě byli velmi inspirující a dalo by se říct, že mi otevřeli mi oči. Mluvíím hlavně o Radce Sokolové, místopředsedkyni ČMKOS a takové „matce“ odborové akademie. Radka mě svým přístupem a znalostmi nadchla natolik, že jsem svou aktivitu v odborech začal vnímat úplně novým pohledem. Když si vzpomenu na letní školu v Německu pořádanou odbory Verdi, vidím i nový obzor, kterým jsem se chtěl ubírat, cestu 21. století. Chtěl jsem našim členům a členkám začít pomáhat efektivně a moderně. Stal jsem se členem redakční rady podnikového výboru při Úřadu práce a rozjel jsem informační kanály na sociálních sítích, a to nejen v oblasti odborů, ale i práce a dalších témat. Dobrou informovanost členů a komunikaci s nimi považuji za jeden z pilířů úspěchu.

Téměř denně se mi dostává zpětné vazby. I díky ní docházím k názoru, jak velký mají odbory smysl. A to se stalo i mým heslem.

Nemůžu také opomenout Simonu Struhovou, předsedkyni naší sekce. Upřímně mohu říci, že v této osobě mám svou osobní mentorku, jelikož zkrotit někoho, jako jsem já, dá bezpochyby dost práce. Samozřejmě spolupracuji s dalšími kolegy a kolegyněmi napříč celou republikou. Díky nim se posouváme dále a všem jsem za spolupráci nesmírně vděčný.

Technologická změna je nutná, ale úřad musí zajistit dobré podmínky

Jaké problémy v současnosti nejvíce sužují Úřad práce?

Aktuálně se zabýváme otázkami ohledně platů, pracovního vytížení a pracovního prostředí. Úřad práce začátkem roku opustily stovky zaměstnanců a zaměstnankyň, což může přinést průtahy zejména při vyřizování sociálních dávek. Transformace úřadu rušila tabulková místa a přesouvala až 150 pracujících na jiné posty. Někteří z nich hovoří o frustraci a únavě, mnozí zvažují odchod. Celkem 605 tabulkových míst bylo zrušeno. Další 70 lidí se rozhodlo úřad opustit dobrovolně. Necelých 400 státních zaměstnanců a zaměstnankyň je postaveno mimo službu, což znamená, že mohou na nové místo čekat klidně až šest měsíců.

Úřady práce se také snaží digitalizovat své procesy. Například byl upraven proces zpracování žádostí a pilotně se začalo s jejich skenováním. V některých případech mohou lidé žádat o dávky online a nově by mohli některé žádosti vyřizovat i na České poště. Digitalizace umožňuje úřadům práce zpracovávat žádosti a poskytovat služby rychleji a efektivněji. Automatizace může snížit administrativní zátěž a umožnit zaměstnancům a zaměstnankyním soustředit se na komplexnější úkoly.

S digitalizací nicméně přichází taky potřeba školení v práci s novými technologiemi. To může být náročné, ale jsme si vědomi toho, že je to nezbytné, aby úřady mohly efektivně fungovat. A zde je kámen úrazu. Špatná komunikace na úřadech práce je problém s potenciálně vážnými důsledky. Projevuje se nedorozuměním mezi managementem, pracujícími i veřejností. Mnohdy se úřady práce komunikaci brání nebo se jí vyhýbají. To může vytvářet iluzi, že problém zmizel – ve skutečnosti to však z dlouhodobého hlediska nikomu nepomáhá.

Komunikace je přitom pro řešení problémů a prevenci konfliktů klíčová. Někteří lidé záměrně zakrývají chyby nebo

problémy, které úřad má. Takový způsob komunikace je škodlivý, protože neřeší problémy a přispívá k nedůvěře a frustraci. Někteří se pak uchylují dokonce k lhaní, aby skryli své skutečné zájmy nebo nedostatky. Odbory se mohou o lepší vzájemnou komunikaci zasadit a sehrát klíčovou roli při sledování záměrů zaměstnavatelů. Je zásadní vést otevřený dialog a spolupracovat na dosažení co nejlepšího stavu pro všechny strany, a to se myslím prostřednictvím podnikového výboru a jeho předsednictva nyní daří. I zde je však prostor stále ještě zlepšovat a zdokonalovat.

Dosáhli jste už s novou organizací nějakých hmatatelných úspěchů?

Za úspěch považuji, když zaměstnanci a zaměstnankyně dokáží zaměstnavatele na nedostatky na pracovišti upozornit, a následně se ve spolupráci daří tyto nedostatky postupně odstraňovat. Nechci se vyjadřovat k tomu, co bylo nebo nebylo úspěchem. O tom by měli hovořit jiní, především ti, kteří jsou kolem mě, kteří to cítí stejně, sledují mě a pomáhají mi. Věřím ale, že jsme na dobré cestě. Věřím, že jsem velkou měrou zlepšil komunikaci mezi našimi členy a členkami – a to jak prostřednictvím sociálních sítí, tak i aktivitami na jednáních a školeních. Co mi však chybí, je širší možnost setkávání odborářů a odborářek napříč zemí, a to i na neformální úrovni. Výzvy, které představují transformace a digitalizace našich agend, si vysloveně říkají o větší možnost sdílení dobré praxe a zkušeností s dalšími kolegy a kolegyněmi.

Mluvit pravdu, nebát se

V posledních měsících se vaše tvář začala objevovat i v médiích, ať už v televizi, či v tisku. Považujete za důležité, aby byli odboráři a odborářky vidět v médiích? A jak se na takové mediální výstupy dobře připravit?

Je to náročné, ale stejně tak důležité. Připravuji se na to pečlivě a snažím se sdělovat relevantní informace, a to jak z mé práce pro odbory, tak pro zaměstnavatele. Když jste voják v poli, snažíte se mít dostatek munice. Důležité je nemít



Úřad práce ČR



Designed by Freepik

Práci odborů je potřeba co nejlépe medializovat.

Musíte počítat s tím, že když řeknete něco, co se druhé straně nelíbí, ponese si za to následky.

strach, protože váš strach vás v očích protistrany oslabuje.

Musíte také myslet na vyváženost – jak před zaměstnavatelem, tak před veřejností – a prezentovat pravdivé a realistické informace. Musíte počítat s tím, že když řeknete něco, co se druhé straně nelíbí, ponese si za to následky. Nemělo by vás to ale vést k tomu, že dialog povedete ve stylu „vlk se nažral, a koza zůstala celá“. To by pak odborářská práce neměla smysl. V práci v odborech a komunikaci v médiích je důležité stát si za svým a být konzistentní. Dostáváte se do situace, kdy čelíte velkému odporu od okolí. Ale je tu i druhá část lidí, kteří vám pomáhají a jsou rádi za to, že prezentujete to, co by sami měli obavu sdělit.

Odbory musí vykročit do 21. století

Jaká je vaše představa o budoucnosti našeho odborového svazu? Jaký by měl v budoucnu být?

Důležitá je modernizace, vzdělávání a zapojení mladší generace. Musíme sledovat aktuální trendy a přizpůsobit se jim. Nemůžeme se prostě smířit s tím, že odbory umírají. Ba naopak, v současné politické situaci je třeba vzít do rukou kormidlo a začít se plavit vstříc 21. století.

Svaz by měl začít uvažovat o tom, jak si lépe najít cestu k řadovým odborářům a odborářkám, jak je vyslyšet a zjišťovat, jakou pomoc potřebují. Máme zde prostor pro zlepšení osobního kontaktu, ale také možnost naučit se používat moderní komunikační a informační nástroje a systémy. To by mohlo pomoci redukovat administrativní agendu v odborech, která odrazuje lidi od členství ve výborech, a naopak nám uvolnit ruce k opravdové odborářské práci a osobnímu setkávání.

Věřím v mladé odboráře a odborářky v našem svazu. Jsou nadějí, že černé scénáře o konci odborů jsou jen fikci těch, kteří by si to přáli, anebo to už vzdali.

Svaz se odborářům a odborářkám snaží poskytovat veškerý potřebný servis a pomoc. Jaká je vaše zkušenost v tomto ohledu?

Osobně hodnotím spolupráci s aparátem i orgány svazu jako nadstandardní. V každé nepříjemné situaci, ve které jsem se ocitl před i po založení nové základní organizace, mi svaz byl nápomocný, jak to jen šlo. Spolupráce s vedením svazu i naší sekce je pro mě příležitost i velká výzva. Dříve by mě nenapadlo, že bych se mohl dostat k takovému úzké spolupráci. Je třeba, aby všichni členové a členky viděli, jak nám zaměstnanci a zaměstnankyně svazu pomáhají a jakou oporu nacházíme u jeho vedení.

Je ale důležité říct si o pomoc, zeptat se a aktivně řešit vzniklou situaci. Nelze čekat, že svaz sám od sebe přijde a zachrání průšvih, který už dlouho hoří. Oceňuji ale především lidský přístup, se kterým se na svazu setkávám. Prostor pro zlepšení níméně spatřuji hlavně v rozšíření komunikace mezi vedením svazu a aparátem na jedné straně, a členy základních organizací na straně druhé.



Jako každý rok, i letošní festival se těšil hojně účasti.

„Správa dat: Připomínky! Vypořádat!“

Co letos ukázal festival Kreativní byrokracie?

Anna Řídká, Šárka Homfray

V pondělí 17. června se v prostorách bývalých Holešovických jatek odehrál již čtvrtý ročník Festivalu kreativní byrokracie pořádaný neziskovou organizací Česko.Digital. Součástí akce bylo nejen úvodní slovo nejvyššího státního tajemníka, ale také celá řada zajímavých panelových diskusí, workshopů a seminářů na témata spojená s fungováním státní a veřejné správy. Každoročně jsou na konferenci přítomni také legislativci, náměstci a poradci vládních politiků a političek. Ti všichni na konferenci mezi odbornou veřejností často „testují vody“ ještě před zaváděním nových politik. Už jen to je solidní lákadlo, proč se na festival podívat.

Státní služba

Dopolední blok obstaral workshop „Nový smysl života vrchního rady“ s poradcem kabinetu ministra vnitra pro státní službu Jakubem Černým. Jeho cílem bylo probrat spolu se zúčastněnými z různých služebních úřadů – od ministerstev až po Digitální informační agenturu – důležité implementační otázky spojené s novým

služebním označením rady, které přináší novela zákona o státní službě.

Označení vyšší (odborný, vrchní) rada koresponduje s vyšší „frčkou“ a možností kariérního postupu pro ty státní úředníky a úřednice, kteří nutně neaspírají na manažerské pozice. Představení služebních úřadů si tyto rady budou vytipovávat a na základě vynikajícího služebního hodnocení a stupně odpovědnosti tyto vyšší frčky udělovat. Workshop hledal odpovědi na to, co by mělo být konkrétním přínosem nového označení a jak by to vlastně celé mělo fungovat.

Účastníci a účastnice workshopu se shodli na tom, že když už nemůže být úředníkovi či úřednici s vyšší frčkou slíbena větší odměna, jelikož platový postup se odvíjí od služebního hodnocení, jeho či její zařazení na pozici vyššího/odborného/vrchního rady by mělo být propojeno s většími příležitostmi k sebezdvěhlání. Radům by se tak mohla prioritně poskytnout např. externí školení. Dalším možným „benefitem“ vyšší frčky by také mohla být větší volnost v rámci služební doby, možnost využití home officu bez schvalovacího kolečka nebo možnost za-



Program mimo jiné přinesl řadu zajímavých debat.

pojení se do expertních pracovních skupin. Služebním úřadům by mohlo nové označení sloužit jako „známka kvality“ kandidáta či kandidátky na vedoucí pozici. Proces výběrového řízení na dané služební místo by se tak mohl výrazně zjednodušit.

Malé velké obce

Zajímavým bodem na programu letošního festivalu byla debata mezi Janem Schneiderem, Janem Školníkem, Michalem Plačkem a Jiřím Koubkem s názvem „Malé velké obce“, kde se diskutovalo o tom, co by obcím pomohlo k lepšímu rozvoji. Přestože obce dnes nejsou slu-



Prostor byl i pro neformální diskuze.

čovány a samosprávy se necentralizují, k posilování kompetencí obcí dochází jinými prostředky. Debatou rezonovalo např. sdílení služeb a nedostatkových, odborných kapacit, např. školních psychologů. Ty je možné mezi malými obcemi sdílet pomocí prostřednictvím tzv. „společnosti obcí“, u kterých už nyní máme první tři vlaštoky, nebo prostřednictvím metropolitní spolupráce velkých měst s obcemi v rámci ITI (Integrované teritoriální investice) aglomerací.

Digitalizace a digitální kompetence

Tak jako každý ročník i ten letošní potilo svou přítomností a inspirativními keynote příspěvky několik zahraničních osobností. David Eaves z londýnského UCL Institute for Innovation and Public Purpose se věnoval digitálním kompetencím úřednictva. Nina Maturu působí jako poradkyně v Bílém domě a ve své práci se soustředí na talent a inovace. Ačkoli existuje řada modelů, jakými lze digitalizovat veřejnou správu, tak pokud jde o kompetence, není podle Davida Eavese důležité, aby úředníci a úřednice znali aktuální trendy, ale aby uměli to, co funguje. V rámci užší diskuse Eaves mimo jiné zmínil, že pokud české systémy neumějí předávat data, je úplně irelevantní, jaký vztah máme například k umělé inteligenci. Žádoucí je podle něj zapojit do procesu všechny stakeholdery, klíčoví jsou samotní zaměstnanci a zaměstnankyně, stejně jako jejich zástupci, tedy odbory.



Interaktivní workshopy nás jako každý rok zaujaly.

V rámci workshopu s vtipným názvem „Správa dat: Připomínky! Vypořádat!“ byly představeny detaily nové koncepce správy dat ve veřejné správě a řízeného přístupu k datům, který bude mít pod palcem v návaznosti na nový zákon o správě dat Digitální informační agentura (DIA). Přestože obecně platí princip transparentní veřejné správy, stále je tu množství dat obsahujících statistické, osobní údaje nebo obchodní tajemství, ke kterým se nelze dostat skrze standardní žádost o informace podle č. 106/1999. Nově bude muset žadatel či žadatelka prokázat právní důvod k poskytnutí přístupu, aby se k tomuto typu dat dostali. Jedním z takových legi-

timních právních důvodů bude i zajištění transparentnosti a kontroly veřejné správy. DIA také bude poskytovat předběžné konzultace žadajícím o poskytnutí řízeného přístupu k datům, např. i odborovým organizacím. Bude tedy možné s DIA zkonzultovat, jaká data v žádosti nejlépe specifikovat pro naše účely, kde taková data leží a jak přesně se k nim dostat.

Z hlavního pódia byl pořízen i záznam, který je možné shlédnout [zde](#). Letošní ročník Festivalu kreativní byrokracie byl opět nesmírně inspirativní, obohacující a umožnil nám získat některé důležité zákulisní informace. Těšíme se na jeho další pokračování!

Co mají na srdci mladí odboráři a odborářky?

Záběr Mladých odborářů a odborárek našeho svazu, ať už jde o zkušenosti, postoje či osobní zájmy, je opravdu široký. Proto za redakci věnujeme následující dvoustranu zamyšlení „jedné z nás“. A to na téma, které je jí blízké, a které zároveň vnímá jako důležité i naše čtenářstvo.

Úředníci jako hromosvod frustrací

Když o někom zaslechnete, že má „nebezpečné povolání“, co si představíte? Pracovníka s těžkými stroji v nepříznivých podmínkách? Vědkyni v bílém plášti ve výzkumné laboratoři s bakteriemi smrtících onemocnění? Nebo snad krotitele lvů v cirkuse? Nikoho nejspíš nenapadne úředník nebo úřednice – úřednická práce bývá ve společnosti považována za ekvivalent klidného místa sahajícího až k hranicím nudy.

V současné době však přibývá útoků právě na lidi pracující na úřadech, především za přepážkami služeb pro veřejnost. Tím se z úřednického zaměstnání čím dál častěji stávají pozice vystavené nebezpečí. Mezi příčiny vzrůstající agrese v mezilidských kontaktech lze zařadit mimo jiné frustraci potřeb.

Jako potřeby lze chápat například základní kameny známé Maslowovy pyramidy: jistotu střechy nad hlavou, dostatek jídla či bezpečné prostředí k životu. Také však individuální potřeby zahrnující různé hmotné i nehmotné cíle a touhy. Frustrací potřeb je pak jejich nenaplnění i přes opakované snažení o jejich uspokojení. Agrese je pak přímou reakcí na tuto frustraci.

Podíváme-li se na současný stav společenského klimatu, vidíme, že lidé mnohdy nemají naplněny ani základní potřeby – o nějakých vlastních kreativních cílech pak nemůže být ani řeč. Není proto v tomto kontextu až tak překvapivé, že

vlivem narůstající frustrace potřeb sahají někteří jedinci s nižší schopností regulace emocí k agresivitě jako prostředku k uvolnění nahromaděného emočního „přetlaku“. Tato naprosto nevhodná forma uvolnění je bohužel čím dál častěji namířena proti úředníkům a úřednicím.

Ne každé takto agresivní jednání je pochopitelně pouze důsledkem nenaplnění potřeb. Agresivita je komplexní fenomén a její projevy mají i tzv. biopsychosociální kontext – tedy může být důsledkem narušeného fyziologického vývoje či duševní poruchy jedince.

Jak se můžete proti agresivnímu výpadu bránit?

Prvním způsobem sebeobrany je váš hlas. Je potřeba důrazně a jasně oznámit, co se děje a má přestat. Například hlasitě: „Stůjte! Nesahejte na mne!“ slouží jako obrana před někým, kdo narušuje váš prostor. Místo pasivního reagování, jako je mlčení či rovnou útěk, tímto krokem mentálně přebíráte kontrolu nad situací a aktivně ji řešíte – oslovujete agresora a vymezujete mu jasný prostor. Užitečné je agresorovi vykat – případní svědci takto včas pochopí, kdo je napadený a kdo agresor. Vykání také mění poměr moci, je mentální bariérou mezi vámi a útočníkem.

Svůj prostor lze efektivně označit také fyzicky, ideálně pomocí postoje a věcí, které vás v danou chvíli bezprostředně obklopují. Vymežujícím postojem jsou zdvižené ruce v úrovni hrudi dlaněmi před sebe. Jste tak připraveni útočníka či útočnici odstrčit a ideálně doplnit zvoláním „Dost!“.

Ideální je zajistit mezi sebou a agresorem fyzickou překážku, kterou může být židle či stůl. S tím souvisí další dovednost – je dobré znát prostor, v němž se nacházíte a uvědomovat si jeho rozložení. Mám v dosahu něco, co uzvednu a mohu se tím bránit? Mám kudy utéct? Je v blízkosti (např. ve vedlejší kanceláři) někdo, kdo



„Momentálně pracuji v oddělení IT pro ekonomické procesy na MV coby správkyně systému smluv a technologii čárových kódů. Mimo to jsem vystudovala svou vysněnou psychologii, v níž se nyní dále vzdělávám v akreditovaném psychoterapeutickém výcviku. Psychologie mi je tak blízká proto, že souvisí s mým osobnostním nastavením a přirozeným sklonem k empatickému smýšlení o lidech. Kolegovně a kolegově se na mě můžete obrátit, pokud by na sobě rádi v terapeutickém kontextu zapracovali.“

mne uslyší? To vše jsou okolnosti, které mění situaci útoku ve váš prospěch a zvyšují šanci, že znovu získáte bezpečí.

Můžeme rozdělit několik fází typického útoku:

- 1) Výběr oběti očním kontaktem – je třeba nechovat se vyděšeně jako oběť, ale pevně opřít pohled a poté v klidu zrak odvrátit, nikoli sklopit.
- 2) Setkání a první slovní kontakt – mluvejte pevným hlasem, vymezte prostor a chování, viz výše.
- 3) Fyzický kontakt – pokud na něj již dojde i přes předchozí snahu o vymezení, nejzranitelnějším místem jsou ve skutečnosti oči útočníka či útočnice, nikoli rozkrok, jak bývá mnohdy zmíněno. Když vás útočník nevidí, nemůže vás ohrožovat a máte prostor utéct.

V současnosti je dostupných mnoho nejrozličnějších kurzů sebeobrany, z nichž některé jsou podporované zaměstnavatelem. Zde se tedy také otevírají možnosti kolektivního vyjednávání o opatření psychosociální podpory v kolektivních smlouvách. V každém případě lze jedině doporučit se tímto tématu kontinuálně sebezvzdělávat, i kdyby jediným benefitem mělo být získání širšího povědomí o tom, jaké mám možnosti ve chvíli, kdy se ocitnu v nebezpečné situaci.

Mgr. Michaela Šidlová
psychologiem@email.cz



Tropy na pracovišti

? S letními měsíci přibývá dotazů na regulaci vysoké teploty na pracovišti. Jaké má v tomto směru povinnosti zaměstnavatel? Liší se právní úprava tohoto zásadního aspektu bezpečnosti práce v závislosti na tom, jestli je zaměstnanec či zaměstnankyně v pracovním, nebo služebním poměru? A co lze všechno vyjednat v kolektivní smlouvě tak, aby odbory přispěly ke zdraví, produktivitě a pohodě pracujících v parných dnech? Na to vše a víc odpovíme v tomto speciálním vydání naší pravidelné rubriky právní poradny.

Maximální a minimální povolené teploty na pracovišti upravuje příloha č. 1 k nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci. Práce tzv. „bílých límečků“, tj. práce vsedě s minimální celotělovou pohybovou aktivitou, kancelářské administrativní práce, kontrolní činnost nebo práce s PC obecně předmětné nařízení vlády klasifikuje jako I. skupinu práce. **Kanceláře spadají do pracovní třídy I, kde je energetický výdej vyšší než 80. Minimální teplota v kanceláři by tak měla být 18 °C. Maximální pak 27 °C.**

V kanceláři jsme naměřili 27 °C. Co dál?

„I přesto, že povinností zaměstnavatele je, aby v případě velké tepelné zátěže na pracovišti zajistil co nejvíce teplotu snížit a umožnit tak zaměstnancům kvalitní a příznivé mikroklimatické podmínky, v žádném zákoně už není stanoveno, jak konkrétně to má udělat, z čehož plyne, že je to pouze na jeho uvážení a možnostech,“ uvádí server Bezpecnostprace.info. Zaměstnavatel má skutečně povinnost přijmout režimová opatření k zajištění vhodných mikroklimatických podmínek ve smyslu § 2 odst. 1 písm. b) zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to vůči všem zaměstnancům a zaměstnankyním – ať už se bavíme o pracovním, či služebním režimu.

Ochranné nápoje

Všichni zaměstnanci mají nárok na pitnou vodu v množství postačujícím pro krytí potřeby pití. „Extra“ nárok na poskytnutí ochranných nápojů vzniká zaměstnancům a zaměstnankyním při výkonu fyzicky nenáročné práce v případě, že teplota vzduchu na pracovišti překročí 31 stupňů (viz tabulka č. 2 příloha 1 část A tohoto nařízení vlády). Jako ochranný



nápoj se v tomto případě poskytuje balená přírodní minerální voda slabě mineralizovaná, balená pramenitá voda nebo balená kojenecká voda nebo voda splňující obdobné mikrobiologické, fyzikální a chemické požadavky jako u jmenovaných balených vod – tedy i voda pitná. U náhrady ztráty tekutin pro třídu I až IIIa stačí, aby zaměstnavatel zajistil volný přístup k pitné vodě. Balená voda jako ochranný nápoj je distribuována tam, kde taková kvalita zdroje chybí. U tříd práce s vyšší fyzickou zátěží je stanovena zaměstnavateli povinnost ze 70 % nárokové náhrady poskytnout lahve s minerálkou. Případně může v tomto případě zaměstnavatel poskytnout i příspěvek na ochranné nápoje.

Bezpečnostní přestávky

Pakliže rtuť teploměru dále stoupá a dostává se až za hranici 36 °C, musí být v rámci pracovní doby ze zákona poskytnuty bezpečnostní přestávky, kdy má zaměstnanec či zaměstnankyně nárok odpočívat.

Správné nastavení klimatizace

Pokud je na pracovišti klimatizace, zaměstnavatel musí dbát na to, aby dodržoval rozdíl vnějších a vnitřních klimatizovaných teplot. Tento rozdíl by neměl překročit 5 až 6 °C. Pokud je rozdíl větší, může dojít u náchylnějších osob při přechodu mezi jednotlivými prostředními k nachlazení.

Co když jsme naměřili „jen“ 26 °C?

Není pochyb, že ani práce či služba v teplotách těsně pod uvedeným limitem není komfortní a pro některé osoby může být dokonce riziková. V případně individuálních zdravotních komplikací je možné věc projednat se zaměstnavatelem, zejména pokud příslušné lékařské zprávy budou konstatovat zdravotní riziko při takových teplotách. Obecně je možné vyjednávat o vhodných a dostupných opatřeních, která by teplotu snížila. Konečnicou, žádoucím výsledkem není uvolnění z práce, kterou obvykle stejně nikdo jiný neudělá, ale zajištění teplotně komfortních podmínek na pracovišti.

Co si můžeme sjednat v kolektivní smlouvě či dohodě?

- umožnění výkonu práce z domova na základě dohody se zaměstnavatelem po přechodnou dobu trvání tropických dnů (obdobné ustanovení, byť v „měkčích“ podobě, obsahuje aktuálně platná Kolektivní dohoda vyššího stupně),
- využití sprchy na pracovišti, přičemž dobu potřebnou k osobní očištění zaměstnavatel započte do pracovní doby,
- minerální vody, např. už když bude naměřeno 25 °C,
- tam kde není možné teplotu snížit, překážku, např.: „V případech, kdy teplota v objektu nebo v jednotlivých kancelářích dosáhne 28 °C a více, a tyto prostory nejsou vybaveny klimatizací, poskytne zaměstnavatel služební/pracovní volno s náhradou platu od okamžiku dosažení této teploty do celkové služební/pracovní doby v rozsahu 8 hodin za tento den, za předpokladu, že bude zajištěn provoz po dobu úředních hodin pro veřejnost. Zaměstnavatel se zavazuje do budoucna tyto nevyhovující pracovní podmínky v nejbližších možných termínech postupně odstraňovat, např. nákupem mobilních klimatizací.“

Co dělat, když zaměstnavatel neplní své povinnosti?

Svého práva na zajištění optimálních makroklimatických podmínek a plnění s tím spojených (jako jsou ochranné nápoje) se můžete domáhat na městské či krajské hygienické stanici nebo přímo na inspektorátu práce.

Nad rámec právní poradny lze uvést, že náš odborový svaz zastává názor, že aktuální úprava teplotních limitů neodpovídá dlouhodobému klimatickému vývoji, ve kterém letních tropických dnů každoročně přibývá, a bude muset na tuto skutečnost reagovat.

**Anna Řídká
Šárka Homfray**

Národnostní otázka v odborovém hnutí

Dějiny odborů, část IV.

V 90. letech 19. století zažilo odborové hnutí v českých zemích mimořádné období rozkvětu. Odborům se podařilo vybojovat si své místo na slunci a získat právní oporu pro svou existenci. Nyní se mohly začít soustředit na systematický rozvoj a získávání širokého společenského vlivu. A začaly se utvářet základní struktury a instituce, které jsou pro odbory specifické dodnes.

Radek Holodňák

Nové úkoly, nové role

Na tzv. Hainfeldském sjezdu sociálně-demokratická strana doporučila, aby její členové a členky aktivně vytvářeli odborové organizace, vstupovali do odborů a vytkli si nové cíle: odbory budou zaručovat svým členům a členkám podporu v nezměstnanosti a ve stávkách, zprostředkovávat lidem zaměstnání a poskytovat odborářům a odborářkám právní ochranu a poradenství. Začaly vznikat také statistiky mapující mzdové poměry a pracovní trh jako celek. Statistická a ekonomická data začala sloužit jako podklady pro vyjednávání se zaměstnavateli. Základy, na kterých stojí odborové hnutí dodnes, začaly nacházet pevné podloží v půdě světa práce.

Po Heinfeldském sjezdu se v odborovém hnutí začal šířit další trend, který v různých podobách přetrval dodnes – vydávání odborových časopisů, novin a dalších periodik. Názvy některých odborářských magazínů dokládají, jak rozmanitým a širokým se odborářské spektrum stávalo: Pekař, Rajblík a hoblík, Časopis stavebního dělnictva, Osnova, Naše snaha, Truhlářské listy, Záštitka, Odborný časopis dělnictva textilního, to jsou jen některé z nich. Časopisy se staly základem organizace a komunikace odborů dovnitř i ven. Směrem dovnitř sloužily jako základní informační zdroj pro členy a členky a také jako svého druhu diskusní fórum. Směrem ven plnily propagační roli a pomáhaly pro odborové hnutí získávat další pracující.



T. G. Masaryk vystoupil na dělnickém táboru v Plzni v květnu 1893. Podporoval odborářské úsilí a pozitivně se vyslovoval ke vzniku Dělnické akademie.

V jednotlivých organizacích i svazech se spolu setkávali Češi, Němci i příslušníci dalších národností.

Vznik svazů a centrál

Po roce 1890 se také začínají konat první velké zemské odborové sjezdy, na kterých se mohli potkávat pracující z celé monarchie. Zvýšená intenzita sdružování napříč monarchií vedla k vzniku prvních celoříšských odborových svazů a unií. Začalo se uvažovat o tom, že spojování jednotlivých organizací ve vyšší organizované celky umožní efektivnější vyjednávání a společné prosazování zájmů. Aby nevznikala dělnická konkurence mezi jednotlivými podniky, zdálo se pro obě strany výhodné vyjednat zaměstnanecké podmínky na úrovni celých průmyslových segmen-

tů a oborů. A začaly také přípravy vůbec prvního celoodborového sjezdu, na kterém se poprvé měli sejít zástupci a zástupkyně všech existujících organizací v Rakousku-Uhersku.

Celoodborový sjezd se uskutečnil o Vánocích roku 1893 a zasedali na něm delegáti a delegátky 69 vídeňských a 125 mimovídeňských odborových organizací, spolků a svazů. Společné jednání vedlo k založení historicky první všeodborové centrály: Rakouské odborové komise. Hnutí se tedy podařilo ustanovit infrastrukturu, která funguje s různými obměnami de facto dodnes. Základní organizace se již sdružují do podnikových organizací, které se sdružují v oborových svazech, a svazy nabývají členství v odborových centrálách. Díky této struktuře odboráři a odborářky získávají zastoupení na všech úrovních od dílny až po vládní politiku.

Česko-německá otázka: první rozkol

Politická realita 90. let 19. století byla obdobím, v němž nabíraly české snahy o politickou emancipaci na obrátkách. Česká politická reprezentace se po letech

pasivní rezistence vracela k jednacím stolům a politická scéna se diferencovala a štěpila do proudů, které přetrvávají dodnes. Na politickém kolbišti se střetávají strany socialistické, agrárnícké, liberální i konzervativní.

Politické spektrum je nadále rozděleno na české a německé strany, které hájí zájmy jednotlivých národů monarchie. Ojedinělou výjimkou v tomto národnostně rozštěpeném prostředí tvořily právě odbory. Ty totiž nebyly postavené na národnostním principu, ale na profesní příslušnosti. To v praxi znamenalo, že v jed-

Nacionální problémy se ale začaly objevovat i v rostoucím odborovém hnutí.

notlivých organizacích i svazech se spolu setkávali Češi, Němci i příslušníci dalších národností. Zatímco v politickém boji spolu národy nenacházely řeč, v otázkách práce se vzácně shodovaly. Odbory tak mírnily nacionální napětí a spíše spojovaly lidi podle jejich třídní a profesní příslušnosti, než aby je rozdělovaly podle jazyka, kterým hovoří.

Nacionální problémy se ale začaly objevovat i v rostoucím odborovém hnutí. Nejprve šlo o spory spíše drobnější: třeba čeští a rakouští dělníci se nemohli dohodnout, kdo by měl kolik přispívat na vydávání jejich časopisu Kovodělník a kde by měla sídlit jeho redakce. Takové problémy se ještě dařilo smírně řešit.

Vyvíjely však i závažnější potíže. Češi začali mít pocit, že se ve statistikách a ekonomických výkazech začali ztrácet. Odbory totiž tyto statistiky sestavovaly bez ohledu na národnostní příslušnost. Češi se ovšem v monarchii cítili utlačeni a domnívali se, že s národnostním útlakem je spojená i specifická forma pracovního útlaku, který může správně pojmenovat a zasáhnout pouze vlastní, národně orientovaná forma organizování a agitace. Internacionismus odborového hnutí v očích Čechů a Češek narážel na své limity.

Česká cesta

I proto v roce 1894 Češi zakládají Dělnickou akademii. Jednalo se o instituci, jejímž cílem bylo vychovávat a vzdělávat české dělníky a dělnice, učit je organizační, propagační a agitační práci či vzdělávat je v pracovním právu. Tuto ideu podpořil i jeden již tehdy vlivný a známý profesor s iniciálami TGM, který byl odborářským myšlenkám pozitivně nakloněn. Odboráři



Významnou roli v prosazování zájmů odborového hnutí začaly získávat odborářské časopisy.

Kovodělníci! Nechazejte se o práci v těchto místech a závodech, abyste nepoškozovali své druhy!

instalatéři: Praha II. (Waldek-Wagner);
klempíři: Sarajevo v Bosně,
kováři: Klosterneuburg; Praha-VIII.
kovodělníci vůbec: Vídeň (Kolb XVI),
Viedeňské Nové Město, Judenburg, Rohrbach,
Rjeka, Saská Kamenice, Teplice (Ferber),
Warnsdorf; Vídeň XX.
mědičkovci: Frankfurt n. M., Ludwigsburg,
Gdansk, Pizeň, Brno.
slevači: Warnsdorf, Hořovice Budapeš.
zámečníci: Král. Vinohrady (Brož), Praha I.
(Samec), Jablonec n. N. (Bergmann, Wanka).

(Upozorňujeme, že uvádíme zde pouze ta místa, z nichž nám jsou pravidelně zasílány zprávy, nejpozději 14denně.)

V časopisech se dělníci mohli dočíst leccos. „Kováři“ například často varovali před špatnými zaměstnavateli, kteří odmítali vést s odbory dialog a jednat o požadavcích pracujících. Bylo pak v zájmu odborů, aby k těmto zaměstnavatelům dělníci nevstupovali do zaměstnání – i to byla forma nátlaku, která měla zaměstnavatele dostat k jednacímu stolu.

a odborárky si také představovali, že by Dělnická akademie mohla časem převzít roli Rakouské odborové komise a stát se tak první národní odborovou centrálou specificky pro pracující české národnosti.

Přesto se však čeští odboráři a odborárky ještě pokusili reformovat dosavadní říšskou odborovou komisi. Na druhém všeodborovém sjezdu v roce 1896 čeští delegáti a delegátky vyřkli požadavek, aby byl v komisi zaměstnán český tajem-

ník, který by se zabýval specificky českou agendou a zpracovával by ekonomické statistiky specificky českých zemí. Podobně se pak mělo postupovat i v rámci jednotlivých, dosud internacionálních, svazů. I v nich měly vzniknout pozice českých sekretářů či sekretárek, kteří měli zpracovávat českou agendu a věnovat se českým pracujícím a prosazování jejich zájmů.

Tento zásah do dosud národnostně nerozlišené struktury Rakouské odborové komise ale většina delegátů a delegátek odmítla. Neshody v celoříšské centrále a zesilující volání po hájení zájmů pracujících z menšinových národů monarchie vnesly do odborového hnutí rozkol. Ale současně s tím otevřely dveře vzniku samostatné národní odborové centrály. S ní odborové hnutí v českých zemích bude čekat také intenzivní zapojení do evropských a světových odborářských struktur. Budoucnost odborů se zdála slibná.

(Pokračování v příštím čísle.)

Text vychází z publikace Pokorný, J., *Pracovat a nebát se! Kapitoly z dějin odborů v českých zemích*. ČMKOS, Praha, 2015. ISBN 978-80-86846-60-6.

Zdroj obrázků: Pokorný, J., *Pracovat a nebát se! Kapitoly z dějin odborů v českých zemích*. ČMKOS, Praha, 2015. ISBN 978-80-86846-60-6.



Evropští odboráři lobují za kvalitu veřejné správy ve Strategické agendě EU na období 2024–2029

Na 500 odborových předáků a předacek působících ve veřejné a státní správě se ve dnech 18. až 20. července sjelo ze všech koutů Evropy do Bukureště u příležitosti 11. Výročního Kongresu EPSU. Účastníci a účastnice kongresu jednohlasně podpořili apel na vytvoření Akčního plánu na podporu veřejných služeb a jeho integraci do Strategické agendy EU na podporu jednotného trhu. Ve své politické rezoluci Kongres EPSU uvádí, že Evropská unie se musí více zapojit při koordinaci a financování aktivit v klíčových oblastech, jako je zdravotnictví a sociální péče, vzdělávání, voda a hygiena, energetika, mobilita a veřejná doprava, bydlení, bankovníctví, kultura a další.

A odbory k tomu všemu navrhuji konkrétní opatření – EPSU dle adoptované rezoluce požaduje:

1. plné zapojení sociálních partnerů do přípravy a provádění akčního plánu na podporu veřejných služeb na horizontální a odpovědné úrovni prostřednictvím sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání na všech úrovních,
2. jmenování komisařky či komisaře, který bude zajišťovat akční plán,
3. monitoring a vyhodnocování kvality a dostupnosti veřejných služeb, a to jak horizontálně, tak i v různých oblastech ze strany Evropského parlamentu.

► [zdroj](#)

Česko je jedním z mála členských států s plánem na zvýšení odborové organizovanosti, ukazuje nový report Eurofoundu

Evropská nadace Eurofound na konci června vydala publikaci s názvem „Minimální mzdy v roce 2024: roční přehled“. V tomto šetření bylo Eurofoundem zjištěno, že většina členských států EU nepřijala v loňském roce konkrétní opatření ke zvýšení počtu pracujících, kteří požívají výhod z kolektivně vyjednaných mezd a pracovních podmínek. A to přesto, že transpoziční směrnice o přiměřených minimálních mzdách má být členskými státy uvedena v legislativní nejpozději do 15. listopadu tohoto roku.

Na to zareagovala i generální tajemnice Evropské odborové konfederace Esther Lynch: „Aby se obnovila kupní síla, kterou pracující ztratili během krize životních nákladů, musí členské státy přijmout konkrétní opatření k obnově kolektivního vyjednávání před uplynutím transpoziční lhůty směrnice o minimální mzdě.“

Report Eurofoundu přitom uvádí, že konkrétní opatření na podporu pokrytí kolektivními smlouvami – včetně těch ve fázi legislativních návrhů – byla zjištěna pouze v malém počtu zemí. Jmenováno zde bylo pouze Česko, Portugalsko a Rumunsko. Pro účely šetření Eurofoundu spatřuje naše vláda podporu kolektivního vyjednávání v 1) úpravě plurality odborových organizací, 2) vztažení kolektivních smluv vyššího stupně i na zaměstnavatele s méně než 20 zaměstnanci a zaměstnankyněmi, 3) plánu navýšit počet sjednaných kolektivních smluv vyššího stupně. Bohužel, další, negativní zásahy naší exekutivy do působnosti odborů, např. nedávné zrušení daňového zvýhodnění odborových příspěvků nebo snížení základního přídelu do FKSP v tomto šetření reflektována nejsou.

► [zdroj](#)

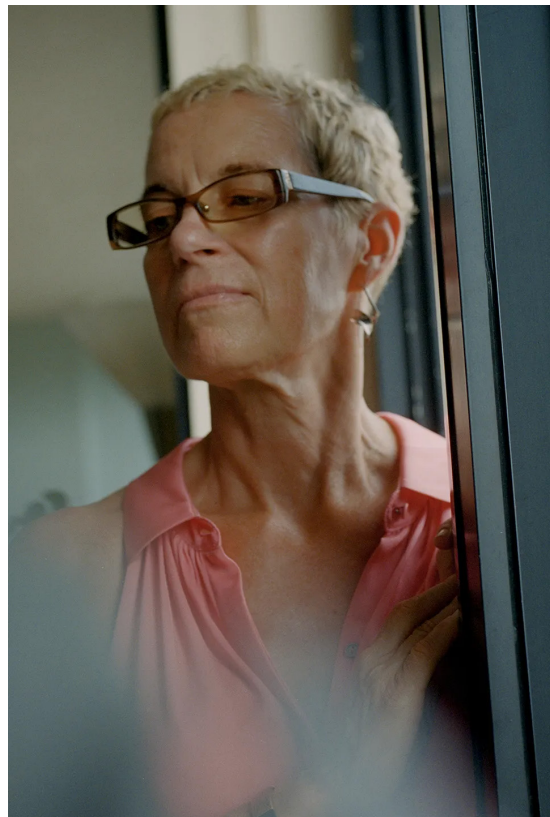


Foto: Sara Messinger

Odboráři po celém světě vzpomínají na odborářku a autorku Jane McAlevey

V neděli 7. července ve věku svých nedožitých 59 let odešla americká autorka, odborová organizátorka a pedagožka Jane McAlevey. McAlevey se proslavila svým strategickým přístupem k odborové práci, který centruje zájmy, přání a společenské vazby konkrétních zaměstnanců a zaměstnankyň. Ukázkovou kampaní McAlevey bylo založení odborů pro 4 tisíce členů a členek rekrutovaných z různých odvětví od úředníků samospráv a pečovatelek v domovech důchodců, až po taxikáře. Tomuto úspěchu předcházelo intenzivní setkávání pracujících v místních kostelech a na farnostech. Ty totiž pro dotčené zaměstnance a zaměstnankyně představovaly středobody jejich komunit a motivovaly je v odhodlání zlepšit své pracovní podmínky.

McAlevey se také skrze školení *Organizing for Power*, které vyvinula společně s Nadací Rosy Luxemburgové, podařilo vyškolit více než 40 tisíc lidí z 1 800 odborových organizací a společenských iniciativ po celém světě.

Mezi těmi, kteří zesnulé odborářce vzdali na sociálních sítích hold, byli i odboráři a odborářky z Irských telekomunikačních služeb: „Hluboce nás zarmoutila zpráva, že zemřela Jane McAlevey. Byla inspirativní organizátorkou, autorkou a mentorkou mnoha lidí. Její oddanost organizování, kterou inspirovala ostatní, žije dál.“ Citlivý nekrolog, který zasazuje myšleni a odborovou práci McAlevey do českého kontextu, si můžete přečíst [zde](#).

► [zdroj](#)

NOS – Noviny Odborového svazu státních orgánů a organizací
Vychází v PDF 12x 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; tel.: +420 224 222 241