


březen 2024 / ročník 69

statorg.cmkos.cz

 osstatorg

Uvnitř

Společné zasedání s vedením Sekce územnej samosprávy SLOVES
Sekce ústředních orgánů má nového předsedu
Připomínkujeme novelu zákona o služebním poměru



Mimořádný Sněm ČMKOS

Českomoravská konfederace odborových svazů má nové vedení!

Šárka Homfray

Dne 25. března se v Kongresovém sálu hotelu Olšanka v Praze uskutečnil mimořádný Sněm ČMKOS. Nepochybně nejdůležitějším bodem programu byly volby do vedení konfederace. Sněm měl mj. za úkol zvolit nového místopředsedu po rezignaci toho dosavadního, jímž byl Vít Samek. Tím hlavním ovšem byla volba nového předsedy či předsedkyně ČMKOS.

Místopředsedkyně ČMKOS Radka Sokolová přednesla aktuální informace zejména ohledně minimální mzdy, nejnižších úrovní zaručené mzdy či připravované novelizace zákoníku práce. Zazněla připomínka petice proti výpovědi bez udání důvodu. Sněm přijal prohlášení k aktuální situaci a debatoval o dalším postupu.

V debatě na Sněmu zazněl mimo jiné návrh, aby Sněm o předsedovi nerozhodoval a volil pouze místopředsedu. Důvodem bylo, že na profilaci relevantních kandidujících nebyl dostatek času. Tento návrh se nicméně nedočkal přijetí a Sněm tedy nakonec volil do obou funkcí.



Nový místopředseda ČMKOS Jiří Vaňásek

Delegáti a delegátky Sněmu vybírali místopředsedu ze dvou kandidátů a zvolen byl Jiří Vaňásek. Na předsedu ČMKOS kandidoval pouze Josef Středula, kterého také Sněm do čela konfederace zvolil.

Vedení ČMKOS je tak kompletní. S ohledem na množství práce, která nyní odbory čeká, je to jistě pozitivní zpráva.



Staronový předseda ČMKOS Josef Středula

Se slovenskými kolegy a kolegyněmi řešíme mnoho podobného

S partnerským slovenským odborovým svazem SLOVES nás pojí dlouholetá úzká spolupráce i přátelství. Ani 31 let po rozpadu společné federace k sobě nemáme daleko – a to platí nejen geograficky, ale i pracovní. Oba naše svazy v loňském roce vstoupily do nového funkčního období a s tímto okamžikem spojily i své plány na užší spolupráci a častější a pružnější pracovní setkávání.

Šárka Homfray

Jedno z takových setkání se uskutečnilo ve dnech 14. a 15. března letošního roku v krásném prostředí Vinařství Sádek v Kojeticích na Moravě. Pod taktovkou 1. místopředsdkyně našeho svazu a předsdkyně Sekce veřejné správy Aleny Gaňové a předsdkyně Sekce územnej samosprávy SLOVES Alžbety Broszové jsme se sešli k pracovní i přátelské diskuzi nad tím, v čem se jak naše svazy, tak územní samospráva liší, v čem podobá, a v čem všem se můžeme vzájemně inspirovat.

Klíčové je vyjednávání

I přes částečné odlišnosti – zejména ve vyjednávání o platech a kolektivním vyjednávání, které je na Slovensku na vyšším stupni rozšířenější než u nás – je naše práce v mnohém podobná. Ať už jde o fluktuaci a nedostatek mladých zaměstnanců a zaměstnankyň v našem sektoru a veřejné sféře, nebo o otázky spojené se zájmem mladých o odbory. Anebo jde-li o přístup zaměstnavatelů a vedení úřadů: tam, kde je vedení úřadu nakloněno úsi-



Setkání se uskutečnilo v krásném prostředí.

I přes částečné odlišnosti je naše práce v mnohém podobná.

lí o zajištění kvalifikovaného personálu, který bude poskytovat co nejlepší služby, je i odborová práce o něco jednodušší – tam, kde je tomu naopak, dochází pochoitelně častěji i ke sporům.

Z diskuzí vyplynulo, že vyjednávání na vyšším stupni obvykle znamená celkově lepší výsledek pro všechny zaměstnance a zaměstnankyň, vyžaduje ale silnou od-

borovou organizovanost. Neznamená to však, že na úrovni základních organizací nelze nic vyjednat – naopak, konkrétní úspěchy našich kolegů a kolegyně mohou představovat dobrou praxi a argumentář pro vyjednávání tam, kde se daří méně. K tomu ale musíme mít i dobrý přehled o tom, jak probíhá jednání a jak vypadají kolektivní smlouvy napříč celými sekce-mi, potažmo napříč celým svazem. O podrobnějších možnostech inspirace ze slovenské právní úpravy i praxe vás budeme určitě informovat v některém z příštích vydání našeho časopisu.

Spolupráce bude pokračovat

Alena Gaňová si setkání pochvalovala vlastními slovy: „Je přínosné setkat se a mít prostor pohovořit o tématech, která nás nejvíce pálí. Ať už jde o odměňování, sociální fond, problematiku městských policií, stavebního řízení nebo digitalizace. Jsem ráda, že se na obou stranách máme vzájemně čím inspirovat.“ Spolu s předsdou Pavlem Bednářem, se kterým jsme se setkání zúčastnili, dodáváme, že zaujetí, s jakým všichni přítomní několik hodin diskutovali nejen o věcné problematice, ale i o struktuře a organizaci našich svazů i úřadů, se hned tak nevidí. Milá kolegyně Alžbeta Broszová přislíbila obdobné jednání v příštím roce na Slovensku. Toto pozvání rádi přijmeme – témat k hovoru bude nepochybně víc než dost.

Diskutovat bylo skutečně o čem.





Střídání stráží. Vlevo nový předseda sekce David Hubený, vpravo expředseda Jan Exner.

Sekce Ústředních orgánů státní správy má nového předsedu

Ve čtvrtek 7. března se na ústředí OSSOO uskutečnilo jednání výboru sekce Ústředních orgánů státní správy. Hned na úvod oznámil dosavadní předseda Jan Exner svou rezignaci. Uvedl, že již nepracuje na Úřadě vlády, kde dříve předsedal tamní základní organizaci, a že je vytížen další prací. Výbor sekce Janu Exnerovi poděkoval za jeho dosavadní práci a rozloučil se s ním slavnostním přípitkem. Vzápětí se ujal volby nového předsedy.

Radek Holodňák

Tím byl zvolen Mgr. David Hubený, PhD., který pracuje v Národním archivu zřízeném při Ministerstvu vnitra ČR a je předsedou základní organizace při Ministerstvu vnitra. Zástupkyní sekce v předsednictvu výboru svazu byla vzápětí zvolena Jana Stachová. Oba se promptně ujali svých funkcí a nový předseda se rovnou chopil vedení jednání.

V úvodu řádných bodů jednání přinesla sekci nejnovější informace 2. místopředsdkyně OSSOO Šárka Homfray, která informovala o aktuálním vývoji vyjednávání o novele zákona o státní službě. Odbory nesouhlasí se zkracováním období v záloze a se snižováním odstupného, stejně jako

ani se zrušením periodického služebního hodnocení. V návrhu novely se dále objevuje např. zjednodušení výběrových řízení či rozvolnění pravidel pro dosažené vzdělání ve vyšších platových třídách. Kárné řízení pak mají nově nahrazovat výpovědi. Dobré zprávy nepřináší ani aktuální vývoj jednání o kolektivní dohodě vyššího stupně. Podle slov místopředsdkyně svazu Šárky Homfray nelze od vlády očekávat jakoukoliv vstřícnost. „Odbory se každopádně budou snažit udržet úroveň již dojednaných výhod. Naším cílem je rovněž konkretizovat některé postupy ve vztahu k jednání s odborovými organizacemi,“ uvedla.

Výbor sekce dále projednával zprávy z jednotlivých základních organizací. Ty řeší problémy podobné ostatním „zá-

kladkám“ v dalších sekcích svazu, především pak přinejlepším stagnující členskou základnu. Výbor sekce se domnívá, že k úspěšnému nabírání nových členů a členek by bylo vhodné rozšířit svazový benefitní program a nabídnout nové školící programy. Na tento dlouhodobý požadavek bude svaz v příštích měsících reagovat. Předseda svazu Pavel Bednář tento požadavek na rozvinutí současného benefitního programu už artikuloval, a zároveň omlazený tým kolem místopředsdkyně Šárky Homfray začíná připravovat nové vzdělávací programy pro odboráře, které povedou nejen k rozvinutí náborových taktik, ale také k rozšiřování takzvaných měkkých dovedností, které základním organizacím pomohou při vyjednáváních a řešení denní pracovní agendy. Téma benefitů, které odbory mohou nabízet svým členům a členkám, jednáním sekce silně rezonovalo a přineslo důležité podněty pro další zlepšování servisu, který svaz svým organizacím může v budoucnu poskytovat.

Další jednání sekce Ústředních orgánů státní správy se uskuteční 6. června.

Připomínáme velkou novelu zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů

Anna Řídká

Komplexní novela zákona č. 361/200 Sb., která upravuje podmínky výkonu služby příslušníků a příslušnic bezpečnostních sborů je na horizontu už delší dobu – s její realizací se počítalo už v Plánu legislativních prací vlády na rok 2021. Zákon se vztahuje na následujících 7 bezpečnostních sborů: Policii České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správu České republiky, Vězeňskou službu České republiky, Generální inspekci bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační službu (BIS) a Úřad pro zahraniční styky a informace (ÚZSI). Ustanovení zákona týkající se odborů a kolektivní dohody nebudou relevantní pro zpravodajské služby (BIS a ÚZSI), neboť u nich dle navrhovaného ust. § 197a odst. 5 odborové organizace nepůsobí. Aby Ministerstvo vnitra coby předkladatel alespoň částečně uklidnilo pozdvižení, které se kolem zamýšlené textace novely vzedmulo napříč bezpečnostními sbory, uspořádalo v minulých několika týdnech sérii neformálních setkání k novele, a to jak s řediteli a ředitelkami bezpečnostních sborů, tak i se zainteresovanými odborovými organizacemi, včetně našeho odborového svazu.

Sjednocení jednotlivých institutů

Úmyslem předkladatele novelizace je sjednotit úpravu důležitých institutů služebního poměru příslušníků a příslušnic bezpečnostních sborů, jako jsou vznik a zánik služebního poměru, záloha, doba určitá, jiná výdělečná činnost apod., a to s obdobnou úpravou nyní platnou pro státní zaměstnance a zaměstnankyně a vojáky a vojačky z povolání. Dále má novela zjednodušit a zrychlit řízení ve věcech týkajících se služebního poměru, a podstatných změn dozná i agenda vyplácení výsluhových příspěvků. Podle novely by tak například nově nedostali výsluhový příspěvek ti bývalí příslušníci a příslušnice, kteří byli pravomocně odsouzeni pro úmyslný trestný čin. Tím by se do oblasti výsluhových příspěvků zavedl určitý sankční prvek.

Novela se nyní nachází v meziresortním připomínkovém řízení, a v květnu by měl materiál i s vypořádanými připomínkami zamířit na vládu. Novelizovaný zákon by pak měl vstoupit v účinnost k 1. lednu 2026.

Podmínky pro působení odborových organizací

Nyní k podstatě připomínek, které jsme artikulovali jak na setkání se zástupci



a zástupkyněmi Ministerstva vnitra, tak i v rámci oficiálního meziresortního připomínkového řízení:

V první řadě nám záleželo na uzákonění takové úpravy kvotace pro působení základní odborové organizace u sboru, která nebude bezdůvodně restriktivní, diskriminační ani v rozporu se svobodou sdružování zakotvenou v mezinárodních úmluvách. Myslíme si totiž, že navrhovaná úprava požadující k působení odborové organizace u sboru, aby nejméně 1 % příslušníků a příslušnic sboru bylo jejími členy a členkami, výše popsané podmínky nespĺňuje, a že jde o pouhou záminku ke ztížení působení ZO u bezpečnostního sboru oproti režimu podle zákoníku práce a zákonu o státní službě.

V důvodové zprávě zdůvodňuje Ministerstvo vnitra navýšenou kvotací tím, že práh 1 % je rozumně nastaven s přihlédnutím ke skutečnosti, že bezpečnostní sbory coby zaměstnavatelé mají „nadstandardně velikou personální základnou“. Avšak s vědomím toho, že se jinde v soukromém i veřejném sektoru velcí zaměstnavatelé (např. ČKD Group, Škoda Auto a.s., MPSP, Krajský úřad Středočeského kraje apod.) dokáží vyrovnat s prahem tří zaměstnanců a zaměstnankyň v pracovním či služebním poměru, jeví se podmínka vyššího prahu pro působení odborové organizace u sboru jako neúměrná sledovanému

záměru, kterým má být „zajištění efektivního působení odborových organizací u bezpečnostních sborů“.

Naopak vítáme navrhované ustanovení, kterým se upouští od původně zamýšlené povinnosti příslušníka či příslušnice vrátit neprávem vyplacený vyšší výsluhový příspěvek. Tuto úpravu kvítujeme, neboť přispěje k posílení jistoty příslušníka či příslušnice, pokud jde o nárok na vyměřenou výsluhu.

Věková hranice pro výkon služby

Otazníky nadále visí nad posouváním věkové hranice pro výkon služby. Podle návrhu může ředitel či ředitelka bezpečnostního sboru věkovou hranici pro výkon služby u konkrétního příslušníka či příslušnice se souhlasem dotyčného či dotyčné vždy o rok prodloužit (a to až do 70 let), vyžaduje-li to důležitý zájem služby (na jeho či její bezúhonnost, zdravotní, osobnostní či fyzickou způsobilost). Otázkou je, zda bude naplnění těchto kritérií „přezkušováno“ při prodloužení věkové hranice u každého, koho se dotkne. Nevíme ani, zda gestor novely počítá s tím, že tímto dojde k navýšení zátěže státního rozpočtu, ač předkládací zpráva k novele tvrdí, že veškeré navrhované změny jsou „rozpočtově neutrální“.

To vše jsou otázky, se kterými se bude muset předkladatel vyrovnat.



Panelová diskuze přinesla mnoho podnětného.

Jak rozhábat české odbory?

O tom debatovaly aktivní odborářky z Česka i Slovenska.

Anna Řídká

„Ohnisko odborového hnutí se ze své podstaty vždy nacházelo tam, kde se potkávaly a vzájemně na sebe působily ekonomické, sociální a politické síly. Pro lidi, jejichž potřeby jdou dlouhodobě mimo hledáček mocenského zájmu, jsou proto odbory nepostradatelné v boji se systémovými nerovnostmi. Za použití nástrojů organizování, kolektivního vyjednávání a kolektivní akce můžeme překonávat strukturální překážky, které nás drží při zemi na pracovišti i doma.“ Takto vysvětlily původní impuls k uspořádání panelové diskuse s názvem „Nepatříme za plotnu, patříme do odborů!“ pořadatelky kolektivu Sdružení. Diskuse se uskutečnila v galerii Světová 1 první březnové pondělí, tedy symbolicky v předvečer MDŽ, a to právě pod záštitou kolektivu Sdružení a Nadace Rosy Luxemburg.

Na akci vystoupila kromě II. místopředsdkyně našeho svazu Šárky Homfray také předsdkyně slovenského OZ KOVO Monika Benedeková, odborářka OSZSP ČR a držitelka ceny Františky Plamínkové Martina Hvozdenká a místopředsdkyně odborové organizace Alice Tereza Táborská.

Aktivní přístup ke sdružování

V rámci debaty jsem měla coby moderátorka možnost hostky vyzpovídat o aktivním sdružování (tzv. *organisingu*) jakožto o alternativním přístupu k od-

borové práci a o možnostech utváření strategických koalic s aktivistickými iniciativami a spolky, jako jsou nájemnické odbory, Re-set: platforma pro sociálně-ekologickou transformaci a další. To vše za účelem nejen omlazení českého odborového hnutí, ale také za účelem přiblížení našich odborů skutečnému stavu na českém trhu práce, kde jsou stále více zastoupené ženy, cizinci a mladí v různých špatně regulovaných, prekarizovaných formách zaměstnání – od platformové práce moderních „poslíčků“, až po práci v rámci doktorandských stipendií. Tyto skupiny mají své specifické potřeby a zájmy, o kterých víme, že je lze adresovat pomocí nástrojů kolektivního vyjednávání a kolektivní akce, jako je zajištění péče pro děti a rodinné příslušníky, konzultační práva odborů o nakládání s novými technologiemi včetně AI, stabilita pracovního poměru a další. Tyto možnosti jsou však upozadovány a odsouvány na druhou kolej, což neškodí jen přímo těmto skupinám pracujících, ale v důsledku i odborům jako takovým.

V českém kontextu také vidíme znevažování role odborů ve společnosti ze strany politické reprezentace a její rezignaci na vedení konstruktivního sociálního dialogu. V takových chvílích může být pro odbory přínosné vyzkoušet právě model „organisingu“, který se primárně soustředí nikoli na poskytování služeb svým existujícím členům a členkám či na vyjednávání

s exekutivou, ale na budování vlastních kapacit a na nábor nových členů a členek pomocí propojování širších témat pracujících chudoby, diskriminace nebo degradace životního prostředí s konkrétními problémy zaměstnanců a zaměstnankyň „na place“. Zde se hostky mohly podělit o své zkušenosti s organisovými kampaněmi, kterých se v době pandemie účastnily odborářky v sociálních službách v OO Alice, a které v současné době stále probíhají v českém i slovenském odborovém svazu Kovo za organizační a finanční asistence od Sdružení evropských odborů v kovoprůmyslu IndustriALL.

Mladí diskutující

Panelová diskuse také byla jedinečnou příležitostí, aby mohlo publikum – z velké části mladí se zájmem o témata sociální spravedlnosti – položit své zásadní otázky expertkám v oboru. Otázky se točily kolem možnosti podpory odborů ještě v době studia, nebo zapojení v odborech u mladých pracujících v roli „nezávislých zhotovitelů a zhotovitelek“ ve švarcsystému.

Panelové diskuse se účastnilo na 70 lidí a v reakci na ni se několik mladých odborářek ozvalo organizátorkám se zájmem o vstoupení do odborů a o účast na exkluzivním workshopu k zorganizování jejich pracoviště, který kolektiv Sdružení pořádá v červnu, a který povede náborářka do odborů v sociálních službách a v IT Ester Topolářová.

Je možné zastávat funkci ve výboru i když už nejsem členem ZO? A jaký vliv má na to všechno placení příspěvků?

? U nás v práci chystáme uzavřít vnitřní předpis o tvorbě a čerpání FKSP. Chci se ujistit, že předpis přijmou na obou stranách k tomu oprávněné osoby. Situace je následující: u našeho zaměstnavatele působí kromě naší základní organizace také další dvě ZO zastupované podnikovým výborem, který má předsedu, o němž se domnívám, že po odchodu do důchodu přestal být členem ZO. Je možné, aby předseda podnikového výboru nebyl členem některé ze sdružených organizací? A jak je to v případě neplacení příspěvků?

Na začátek je třeba upozornit, že pouhým odchodem do důchodu členství v ZO nezániká. Toto potvrzuje článek 3.2 stanov OSSOO. Pokud tedy dotyčný nepodal své základní organizaci oznámení, že vystupuje z odborového svazu, zůstává členem. Mění se ovšem výše příspěvků, jež je povinen platit – nově se dotyčnému nestrhává automaticky 1 % z platu, ale coby nepracující důchodce musí dle finančního řádu OSSOO odvádět 20 korun měsíčně. Nižší příspěvky

platí i členové a členky OS na další mateřské (rodičovské) dovolené a nezaměstnaní.

Předsedou podnikového koordináčního výboru může být i taková osoba, která sama není členem či členkou ZO za podmínky, že to umožňuje „klíč“ k ustavení podnikového koordináčního výboru, na kterém se společně dohodnou všechny koordináčním výborem zastupované ZO. Klíč ke složení podnikového výboru a určení jeho kompetencí si odsouhlasí základní organizace v rámci usnesení své členské schůze. Zvolení předsedy „zvenku“ členstvem podnikového koordináčního výboru do jeho čela tak není v rozporu se stanovami OSSOO (viz. čl. 18.3).

Co se týká druhé otázky, na člena ZO vystupujícího v roli předsedy podnikového výboru je nahlíženo jako na předsedu do doby, než o opaku rozhodnou kompetentní orgány ZO. V analogii s fungováním výboru základní organizace je podnikový výbor oprávněn usnesením ze svého jednání rozhodnout o odvolání předsedy podnikového výboru a zároveň provést volbu jiného předsedy. Členská schů-



ze ZO pak může rozhodnout o ukončení členství fyzické osoby, sdružené v ZO, pro neplnění členských povinností (například neodvádění ve stanovené výši členské příspěvky). V tomto případě by členství členky či člena „neplatiče“ zaniklo dnem, kdy mu je rozhodnutí o ukončení členství doručeno. Tedy ani pokud daná osoba neplatí příspěvky nebo jinak porušuje své členské či vnitrosvazové povinnosti, „automatické“ zrušení členství nebo zbavení funkce nenastává.

Anna Řídká

Jaké podmínky musí splnit odborová organizace, aby mohla působit u služebního úřadu i zaměstnavatele zároveň?

? Náš služební úřad má kromě státních zaměstnanců a zaměstnankyň i zaměstnance a zaměstnankyně dle zákoníku práce, a to jak na systemizovaných místech, která nejsou služební, tak z různých důvodů i na služebních místech. Rádi bychom založili odborovou organizaci. Jaké podmínky musíme splňovat, abychom mohli zastupovat úplně všechny?

Jak zákon o státní službě, tak zákoník práce upravují podmínky pro působení odborové organizace samostatně, nicméně velmi podobně. Zásadní otázkou je zde minimální počet členů a kdo se do tohoto počtu zahrnuje.

V zákoníku práce je klíčovým ustanovením § 286, který upravuje následující:

Odborová organizace působí u zaměstnavatele a má právo jednat, jen jestliže je k tomu oprávněna podle stanov a alespoň tři její členové a členky jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Nemůže tedy jít ani o důchodce a důchodkyně, ani o „dohodáře“ a „dohodářky“. Obě skupiny

samozřejmě mohou být členy a členkami, nezapočítají se ale do tohoto zákonného minima. Oprávnění odborové organizace u zaměstnavatele vznikají dnem následujícím po dni, kdy zaměstnavateli oznámila, že splňuje podmínky podle odstavce 3. Přestane-li odborová organizace tyto podmínky splňovat, je povinna to zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit.

V zákoně o státní službě jsou podmínky upraveny v § 133. Ten zní v zásadě shodně jako zákoník práce, co se týče složení, pak podmínkou jsou alespoň 3 členové ve služebním poměru.

Odborové organizace, které hodlají na témže pracovišti působit jak u služebního úřadu, tak u zaměstnavatele, musí splnit obě podmínky, tedy mít jak alespoň tři členy a členky v pracovním poměru, tak alespoň tři členy a členky ve služebním poměru. Tuto skutečnost je třeba prokázat.

V praxi jsme se opakovaně setkali s požadavky zaměstnavatelů i služebních úřadů na „odtajnění“ členů a členek, kteří jsou zároveň zaměstnanými, zejména v situaci, kdy vyvstal pocit, že počet aktuální počet

zaměstnanců a zaměstnankyň pod toto minimum klesl. Zaměstnavatel sice nemá právo požadovat informace o členství v odborech, na druhou stranu oprávnění k působení je odborová organizace skutečně povinna prokázat. Jelikož za ZO jedná orgán určený jejími stanovami, což je v podmínkách našeho odborového svazu typicky výbor základní organizace, je logické, že jeho členy a členky by zaměstnavatel znát měl. V ideálním případě bude výbor „poskládan“ tak, aby jeho členové naplnili zákonné minimum a není tedy nezbytné identifikovat další osoby. Pokud by nebylo možné situaci vyřešit takto, a nikdo z osob mimo VZO by se zveřejněním svého jména nesouhlasil, je možné volit alternativní postupy – v těchto případech vždy doporučujeme konzultaci s odborovým svazem. Zároveň upozorňujeme, že aktuálně se projednává změna úpravy směřující k řešení tzv. plurality odborových organizací. O této změně vás budeme informovat podle výsledku legislativního procesu.

Šárka Homfray

Velký den pro lidská práva v řetězcích globální ekonomiky

Dne 15. března konečně prošel přes Evropskou radu finální návrh Směrnice o náležité péči v dodavatelských řetězcích (CSDDD). Cílem směrnice je vymýtit doslova „moderní otroctví“ z dodavatelských řetězců velkých nadnárodních firem operujících v EU, a pak také výrazně omezit drancování životního prostředí, které se pro tyto zdánlivě „nedotknutelnými“ aktéry dávno stalo standardem.



Směrnice zajistí, aby se podstatně větší procento těchto společností v EU i mimo ni zodpovídalo za své operace. A nevyhnou se tomu nyní ani malé a střední podniky, které jsou nedílnou součástí těchto komplexních dodavatelských řetězců.

Dále má směrnice posílit občanskoprávní odpovědnost podniků, systémy odškodnění pro oběti a další mechanismy přezkumu, které poskytnou garanci, že se porušování lidských práv ze strany podniků do budoucna neobejde bez závažných důsledků pro tyto aktéry.

Velkou zásluhu na současném znění Směrnice mají také odbory, které se zasadily za to, že budou mít důležitou roli ve tvorbě strategií náležité péče a plánů podnikání, kterými budou muset podniky nově disponovat, aby byly v souladu se směrnici.

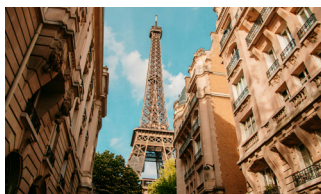
Směrnice by tak měla významně přispět k větší transparentnosti a odpovědnosti globálních dodavatelských řetězců.

Abyste směrnice vešla v platnost, zbývá už jen formální přijetí Parlamentem a Radou. Členské státy pak budou mít dva roky, aby ustanovení směrnice začlenily do svých vnitrostátních právních předpisů.

► [zdroj](#)

Francouzské odbory ve veřejných službách hrozí mobilizací během Letních olympijských her

V době konání Letních olympijských her a paralympijských her od července do září letošního roku očekává pořadatelská Paříž až na 15 milionů návštěvníků a návštěvnic. Spolu s ním pak ovšem čeká francouzskou metropoli také masivní příliv brigádníků a brigádníků, kteří budou zajišťovat nejen hry samotné, ale také neméně potřebnou vedlejší infrastrukturu včetně zdravotních služeb.



Generální tajemnice Francouzské odborové konfederace (CGT) Sophie Binet nyní klade zásadní otázky: „Jaké jsou sociální podmínky této mimořádné práce? Jak budeme ubytovávat všechny pracovníky, kteří budou muset přijet do (pařížského regionu) na olympijské hry? Jak se postaráme o jejich děti, když právě ony budou muset pracovat? Jaké dostanou pracovní prémie?“

Na nátlak odborů se prozatím podařilo zajistit speciální příplatky pro příslušníky a příslušnice policie nasazené po dobu trvání olympijských her, a to až ve výši 1900 eur (necelých 48 tisíc Kč).

Binet však nyní nedokáže vyvrátit možnost stávek, a to ani během samotných her, pokud nedojde k přijetí obdobných opatření a zavedení sociálně odpovědné náborové strategie ve francouzském veřejném zdravotnickém sektoru.

K současné situaci dodala: „Velmi, velmi, velmi se obáváme, jak to bude letos v létě. Nebude možné opět vydírat zaměstnance a zaměstnankyně nemocnic tím, že po nich budeme chtít více přesčasů a zpochybňovat jejich placenou dovolenou. Jsou vyčerpaní a už to nemohou vydržet.“

► [zdroj](#)

EPSU radí Evropské komisi, jak zatočit s nedostatkem pracovních sil ve zdravotnictví a sociálních službách

Zdravotnický sektor a sektor péče v Evropě i celosvětově zažívají krizi pracovních sil. Deklarace nedávného summitu ve Val Duchesse na tento stav reagovala přijetím závazku mezi evropskými institucemi a evropskými sociálními partnery v jasném závazku: Komise ve spolupráci se sociálními partnery předloží do jara 2024 akční plán na řešení nedostatku pracovních sil a dovedností.

V rámci konzultace k vytvoření akčního plánu se Evropská federace svazů veřejných služeb (EPSU) počátkem března vyjádřila i k otázce krize pracovních sil v těchto dvou sektorech. Rozsah krize lze vnímat na příkladu obecných trendů v obou sektorech. Ty se potýkají s problémy s udržení pracovníků a pracovník kvůli špatným pracovním podmínkám, již tradičně s náborem nových sil, stárnutím stávající pracovní síly či s vyhořením kvůli nadměrné poptávce péče, která je logickým důsledkem populačního stárnutí.

EPSU ve svém vyjádření pro Evropskou komisi trvá na tom, že jedním z důvodů nedostatku pracovních sil je dlouhodobé podfinancování sektoru zdravotnictví a sociální péče, který v důsledku nemůže potenciálním zaměstnancům a zaměstnankyním nabídnout adekvátní ohodnocení. Je třeba radikálně proměnit pohled na celý sektor – systém péče je zkrátka nutně přestat brát jako náklad, který je třeba snížit v rámci úsporných rozpočtových politik legitimizovaných Evropským paktem stability.

EPSU dále zdůraznilo oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, již dnes není věnována dostatečná pozornost, a to i přesto, že psychosociální rizika, stres či muskuloskeletální poruchy patří mezi nejčastější příčiny nemocnosti, absence a možného předčasného odchodu zaměstnanců a zaměstnankyň z odvětví.

Klíčovou cestou, jak kritickou situaci v sektoru řešit, je podpora sektorálního sociálního dialogu na státní i evropské úrovni. Proto i EPSU ve svém vyjádření uvedlo, že nadále bojuje proti různým snahám snižovat finanční podporu, která je právě k těmto účelům vyčleněná.

► [zdroj](#)

V Bruselu demonstrují odbory proti škrtům ve veřejných službách

Na protest proti politice škrtů pod mottem *Ani náhodou, my to platit nebudeme!* (*No way, we won't pay*) se 12. března vydaly na pochod centrem Bruselu odboráři a odborářky sdružení pod Belgickou odborovou konfederací (FGTB/ABVV) ruku v ruce se zástupci Evropské federace svazů veřejných služeb (EPSU).

Trnem v oku jim jsou nová fiskální pravidla navrhovaná Evropskou radou. Pokud by se tato pravidla dočkala přijetí, byla by Belgie nucena snížit svůj státní rozpočet po nákladové stránce o 30 bilionů eur. Důsledky takového radikálního seškrtání veřejných financí jsou zřejmé: strmý nárůst nezaměstnanosti, dramatický pokles mezd a fatální podkopání veřejných služeb.

Na demonstraci jasně zazněl apel generální tajemnice Evropské odborové konfederace Esther Lynch: „Ruce pryč od našich mezd, ruce pryč od našeho sociálního zabezpečení!“

Strašidlo škrtů tak obchází celou Evropu. Proti tomuto fenoménu chystají ve stejném duchu na letošní jaro další demonstrace odboráři a odborářky ve Francii. A pokračovat by měly taky protesty finských odborů.

► [zdroj](#)