



Modrý text s podtržením je hypertextový odkaz na webovou stránku nebo na vazbu v dokumentu. Kliknutím na **Pokračování na ..** můžete pokračovat ve čtení textu přecházejícího na jinou stránku.

# NOVINY ODBOROVÉHO SVAZU NOS

## STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ

Předsednictvo Výboru Odborového svazu státních orgánů a organizací se znepokojením vnímá přípravu rušení systémizovaných míst ve státní správě a vyzývá vládu ČR, aby zefektivnění státní správy realizovala na základě provedených analýz a ne na základě politického rozhodnutí o plošném procentuálním rušení míst.

Praha 27. 6. 2019

### Předsednictvo VOS

V Praze se ve čtvrtek 27. června konalo 3. zasedání předsednictva Odborového svazu státních orgánů a organizací.

Předseda odborového svazu Pavel Bednář shrnul činnost za dva měsíce od posledního zasedání předsednictva.

#### Jednání o platech

Koncem dubna jednali zástupci odborových svazů rozpočtové a příspěvkové sféry s představiteli ČSSD mimo o státním rozpočtu, snižování počtu zaměstnanců ve státní správě a digitalizaci také o platech.

Dalším jednáním, ke kterému vláda nestandardně přizvala zástupce zaměstnavatelů, byla mimořádná plenární schůze Tripartity, na které ministryně fi-

nancí oznámila záměr, předem neprojednaný hnutím ANO s koaliční ČSSD, a to v souvislosti s návrhem státního rozpočtu na rok 2020 navýšit platy o 2 %, a to mimo školství, pro které platí jiná dohoda. Odbory oznámily požadavek navýšení pro veřejné služby a správu o 8 %, mimo školství, a zrušení tabulky č. 1 nařízení vlády č. 341/2017 Sb. Na další schůzi Tripartity, rádné, 10. 6. byly zopakovány a odůvodňovány návrhy ministerstva financí na státní rozpočet před-

[Pokračování na straně 2](#)



Zleva členové předsednictva Zuzana Rozová (Česká správa sociálního zabezpečení), Jan Dudek (Úřad práce ČR) Jan Rampas (Soudy a státní zastupitelství ČR).

### Vláda podcenila významné výročí

Josef Středula, předseda ČMKOS: Ostuda české zahraniční politiky

Oslav 100. výročí Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization) se nezúčastní žádný člen české vlády. Právě v těchto dnech si celý svět v Ženevě připomíná toto významné historické výročí Mezinárodní organizace práce (MOP).

MOP vznikla v roce 1919 v důsledku destruktivní války. Byla založena na poznání, že nepřijatelné pracovní podmínky jsou trvalou příčinou destabilizace a trvalý mír je uskutečnitelný, je-li založen na sociální spravedlnosti.

Dnes je MOP jedinou tripartitní agenturou OSN, která sdružuje vlády, zaměstnavatele a zaměstnance 187 států světa. Přijímá úmluvy, které garantují minimální standardy důstojné práce, a jsou pro země, které je ratifikují, závazné. Přínos mezinárodního sociálního dialogu pro svět přijeli do Ženevy ocenit například Angela Merke-

lová, Emmanuel Macron, Dmitrij Medveděv, Stefan Löfven, belgický král Philippe a desítky dalších předních evropských i světových státníků.

„To bohužel nemohu říci o České republice. Je to chyba celé naší vlády, její členy jsem o mezinárodním významu akce osobně informoval,“ uvedl Josef Středula.

„Je to o to smutnější, že Československo bylo nejen zakládající zemí, ale také jedním z devíti států, které se v roce 1919 podílely na vzniku Ústavy této organizace. Tehdy jsme hráli první diplomatickou ligu.

Pokládám proto za ostudu zahraniční politiky naší vlády, že takto důležitá akce byla zcela ignorována. Je to mimo jiné důkaz, že práva zaměstnanců stále nepatří mezi priority našich politiků. Ve vyspělých státech je tomu zjevně jinak,“ zdůraznil Středula. 18. 6. 2019



Budoucnost práce musí stavět pracující na první místo! Chceme pokrok v právech a ochraně všech pracujících! Josef Středula v čele demonstrace Mezinárodní odborové konfederace, která během zasedání Mezinárodní organizace práce prošla Ženevou.

## Předsednictvo VOS

### Pokračování ze strany 1

pokládající 2% navýšení platů a současně úspory snížením systemizovaných míst o 10, 5 a 3 procenta pro ministerstva, organizační složky a příspěvkové organizace (plus zaměstnance bezpečnostních sborů a justice). Odbory potvrdily požadavek 8% nárůstu tarifních platů. O platech a snižování počtu zaměstnanců jednal samostatně předseda P. Bednář s ministryní financí Ale-

nou Schillerovou a také s náměstkem ministryně práce a sociálních věcí Petrem Hůrkou. Další jednání by měla proběhnout po zpřesnění predikce ekonomického vývoje na rok 2020 v červenci, která je východiskem pro konečný návrh státního rozpočtu. Jednání by měla být uzavřena do řádné schůze Tripartity 16. září.

### Další činnost

V červnu jednali předseda a místopředseda OS P. Bednář a R.

Pospíšil s náměstkem ministra vnitra pro státní službu Josefem Postráneckým o snižování počtu zaměstnanců s tím, že návrhy na systemizaci mají být projednány s odborovými organizacemi. Současně diskutovali také o možném řešení zavedení nároku státních zaměstnanců, úředníků územních samosprávních celků a příslušníků bezpečnostních sborů na náhradu nákladů na právní zastupování, které vznikly pro plnění pracovních a služebních úkolů. Pro tento záměr svaz shromažďuje konkrétní údaje o událostech tohoto typu.

Členové předsednictva diskutovali o rozdílných přípravách v rámci resortů státní správy ohledně změn v systemizaci, které probíhají pod tlakem požadavku na procentuální snížení a nikoliv v souvislosti s výtěžností. K problému přijali usnesení (viz strana 1).

PVOS rozhodlo o ustavení pracovní skupiny k digitalizaci státní správy v souladu s programem činnosti OSSOO. PVOS předloží Výboru OSSOO návrh na rozšíření podpory z PSF při narození dítěte i na osvojení dítěte. -dě-

## Interaktivní workshop – Úřednické superstars?

**Dne 25. 6. 2019 se konal interaktivní workshop s názvem Úřednické superstars?, kde se diskutovalo nad tématy, zda dokáže stát najít a udržet si ve státní a veřejné správě schopné a talentované lidi, jestli dokáže rozvíjet jejich talent a co se z hlediska odborů dá pro to udělat.**

Interaktivní workshop pořádali Mladí odboráři OSSOO a Idealisté.cz ve spolupráci s GovLabem. Moderovala Šárka Homfray a vedl ho jeden ze zakladatelů GovLabu Jan Hněvkovský.

Na úvod se začalo s diskuzí na téma, jaká jsou očekávání od veřejné a státní správy jak z pohledu občanů, kteří státní služby využívají, tak i z pohledů zaměstnanců, kteří ve státní a veřejné správě pracují, a jak se tato očekávání liší od aktuální reality. V rámci toho pak Jan Hněvkovský z GovLabu prezentoval současné problémy, se kterými se státní a veřejná správa potýká, a jaká je skutečná situace ve veřejné a státní správě. S tím vystoupili i hosté workshopu: Iva z Ministerstva práce a sociálních věcí, Jakub z Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a Petr z Institutu plánování a rozvoje hlavního města Prahy hl. m. Prahy, kteří připojili své zkušenosti a poznatky.

Mluvili o tom, co je doprovázelo od začátku práce ve státní a veřejné správě, o jejich motivaci a problémech, se kterými se potýkali a stále potýkají ve svém zaměstnání. Jednalo se o otázky složité a náročné na řešení, ale i některé zdánlivě jednoduché, jako je např. (ne)možnost pře-



vádění nadpracovaných hodin v pružné služební době do dalších měsíců.

V poslední části se zúčastnění rozdělili do tří skupin a byly vyčleněny tři okruhy, které mají podíl na situaci ve veřejné a státní sféře, výchova managementu, učení a individuální rozvoj zaměstnanců a jak klást větší důraz na účel než na pravidla. Nad ni-



mi se poté nastínily vnímané nedostatky a diskutovalo se nad konkrétními řešeními, které by měly pomoci ke zlepšení, i o tom, jak odbory mohou být nápomocny.

Za sebe nejvíce oceňuji poslední část workshopu, kde ně-

kteřá řešení těchto témat lze rovnou vyzkoušet na pracovištích. Podrobnější výstupy z tohoto workshopu budou prezentovány v blízké době a plánujeme se nad touto problematikou do budoucna znovu sejit.

Stanislav Bezděka



## Výjezdy do regionů o prázdninách

I v červenci a srpnu nás najdete v regionech.

Konkrétně v Náchodě 30. 7., Jičíně 31. 7., Stříbře 20. 8. a Sušicích 21. 8.

Radíme zdarma v právních záležitostech, poskytujeme informace o činnosti odborů a máme připravenou zábavu i pro ty nejmenší.

ČMKOS

## Schválen věcný záměr nového stavebního zákona

Vláda 24. června schválila věcný záměr nového stavebního zákona, jehož proklamovaným cílem je zjednodušit a zásadně zrychlit stavební řízení. Podle věcného záměru má vzniknout jednotná soustava státních stavebních úřadů po vzoru Finanční správy.

Ministerstvo pro místní rozvoj má urychleně připravit paragrafované znění zákona a jeho návrh předložit vládě do 31. ledna 2020. V předkládací zprávě pro jednání vlády je uvedeno, že věcný záměr byl zpracován ve spolupráci s Hospodářskou komorou České republiky.

Předkládací zpráva mj. uvádí, že se předpokládá:

- vytvoření jednotné soustavy státních stavebních úřadů po vzoru finanční správy, kde se nová struktura stavebních úřadů více přiblíží současným potřebám a díky níž odpadne zejména prvek „systémové podjatosti“,
- reorganizace dotčených orgánů a jejich částečná integrace do státních stavebních úřadů, kdy dojde k zásadnímu zjednodušení řízení, posílení odpovědnosti stavebního úřadu za výsledek řízení a posílení ochrany veřejných zájmů, které se přesunou do rozhodování stavebního úřadu,
- vyloučení stavební správy ze spojeného modelu veřejné správy a vybudování nové soustavy státní stavební správy včetně delimitace úředníků vykonávajících danou agendu.

Svaz měst a obcí České republiky, Sdružení místních samospráv České republiky a Českomoravská konfederace odborových svazů rozporovaly vyloučení stavební správy ze spojeného modelu veřejné správy

a vybudování nové soustavy státní stavební správy včetně delimitace úředníků vykonávajících danou agendu.

ČMKOS v připomínkovém řízení mj. uvedla, že: „Navrhovaný přenos agendy z aktuální soustavy stavebních úřadů na centralizovaný vícestupňový úřad v resortu Ministerstva pro místní rozvoj je sice nepochybně možný a nebude protiústavní, nicméně se neztotožňujeme s názorem, že jde o nezbytný krok k dosažení cíle, a to i s ohledem na složitost takto komplexní delimitace a její finanční náročnost. Ani z hodnocení dopadů regulace není zcela zřejmé, zda a za jakých finančních nákladů se podaří zajistit dostatek státních zaměstnanců v novém systému, když ani při stoprocentním přechodu by nemusela být potřeba s ohledem na navrhované změny pokryta. Zároveň pokud nebude zaručena stejná platová úroveň a úroveň dalších pracovních podmínek, na což nepostačí vytvoření služebních míst ve stejných platových třídách, lze spíše očekávat, že do nového systému celá řada stávajících zaměstnanců nevstoupí.“

„Vytvoření jednoho „superúřadu“ vyvážaného ze systému sloučené státní správy a samosprávy je zřejmě jednorázovým a zcela nesystémovým pokusem o zvrát již proběhlé reformy státní správy a samosprávy, kdy se státní správa (a s ní stavební úřady a úřady územního plánování) dostaly do podjatosti, z níž vyplývá část současných problémů.“

-dě-

## V Brně besedovali s korejskými úředníky



V pondělí 27. června zástupci odborové organizace při Magistrátu města Brna besedovali se zástupci jihokorejských odborářů, zaměstnanců tamějších magistrátních úřadů. Ti přijeli do České republiky na závěr pracovní cesty po zemích západní Evropy cílené na fungování veřejné správy. Setkání v Brně bylo věnováno informacím o struktuře odborové činnosti ve veřejné správě i konkrétní činnosti základní organizace včetně mož-

ností kolektivního vyjednávání. Pro české odboráře bylo překvapivé, že v Koreji při nedohodě o kolektivní smlouvě nebo plattech se běžně stávkuje. Korejští odboráři se naopak po přepočítání na eura divili nízkým platům českých úředníků. Besedu vedli stávající předseda Základní odborové organizace při Magistrátu města Brna Tomáš Matějka a bývalá předsedkyně Jiřina Černošská.

Text a foto Jaroslav Svoboda

## eNeschopenka definitivně schválena

Z tiskové zprávy Ministerstva práce a sociálních věcí

Podle novely zákona o nemocenském pojištění od 1. 1. 2020 zahájí ČSSZ ostrý provoz kompletního, plně funkčního a povinného systému eNeschopenky. Elektronické zpracování přinese výrazné zjednodušení v předávání informací mezi nemocnými, ČSSZ, lékaři a zaměstnavateli. Vyřizování pracovní neschopnosti se zcela zásadním způsobem změní.

„Práce na projektu eNeschopenky probíhají dle harmonogramu tak, jak byl odsouhlasen. Pozvali jsme zástupce dodavatelů a vývojarů software jak pro zdravotnická

zařízení, tak pro mzdové účetní, abychom jim během workshopu představili nové procesy v elektronické komunikaci, které bude zapotřebí implementovat do jejich SW produktů. Během léta a podzimu přímo oslovíme zejména lékaře, abychom se ujistili, že jsou se změnou od 1. 1. 2020 seznámeni a prezentovali jim možnosti elektronického zaslání neschopenek,“ doplnil František Boháček, ústřední ředitel České správy sociálního zabezpečení.



Pracovnice IPC Plzeň Daniela Bečvařiková ukončila svou 45letou pracovní kariéru v odborech a rozloučila se s dlouholetými spolupracovníky – zaměstnanci našeho odborového svazu. Za práci jí přišlo poděkovat i vedení odborového svazu.



Blíží se léto a s ním utichá ruch nejen ve školách, ale také ve vládě, v českém parlamentu a v institucích Evropské unie. Výsledný nižší objem práce otevírá prostor k diskusi o smysluplnosti lpení na dodržování osmihodinové (a reálně osmiapůlhodinové) přítomnosti na úřadě a o možnostech zavedení flexibilnějšího přístupu k práci státních úředníků.

Podobně jako na jiných ministerstvech používáme na našem úřadě docházkový systém Vema. Každý příchod i odchod systém zaznamenává, a má tak přesný přehled o naší přítomnosti v budově, kterou označuje za „odpracovanou“ dobu. Na konci měsíce musíme mít odpracován minimálně stanovený počet hodin, přičemž nadpracované hodiny nejsou proplaceny a ani si je nemůžeme převést do jiného měsíce. Paradoxem je, že zatímco za neodpracované hodiny je zaměstnanec penalizován, za nadpracované nedostane žádnou odměnu.

V běžném provozu našeho úřadu zbývají většinou našich zaměstnanců na konci měsíce nadpracované hodiny - 19 % z nich v nedávném průzkumu uvedlo, že na konci měsíce měli více než osmihodinový přesčas, dalších 24 % více než čtyřhodinový a dalších 36 % aspoň více než hodinový. Kvůli nerovnoměrně rozložené pracovní agendě však i notně zatížení zaměstnanci musí v srpnu nebo kolem Vánoc často zbytečně vysedávat hodiny na úřadě kvůli splnění nařízené pracovní doby. Jejich nadpracované hodiny z jiného měsíce jim přitom nejsou k užítku, neboť si je na méně vytižené měsíce nemohou převést. Celé je to dvojnásobně nepříjemné v teplotách okolo 30 stupňů, které v létě panují nejenom venku, ale často i v našich kancelářích.

Pro zlepšení situace by přitom pro začátek stačilo vyjednat

několik dílčích změn. Vedle možnosti si převádět nadpracovanou dobu mezi měsíci (tj. prodloužit vyrovnávací období naší flexibilní pracovní doby) by pomohlo například častější poskytování home office nebo možnost se v létě zúčastnit doplňkových aktivit, jako jsou třeba vzdělávací kurzy mimo pracoviště. Výsledky našeho zaměstnaneckého průzkumu dokazují, že by lidé o podobné příležitosti měli zájem – například možnost občasného home office si přeje 95 % zaměstnanců našeho úřadu, podobný počet by uvítal větší možnosti vzdělávání. Letní měsíce, kdy se objem práce snižuje a klimatické podmínky jsou pro práci často nepříznivé, přímo vyzývají k vyzkoušení podobných flexibilnějších modelů práce.

Je měření odpracované času přežitkem?

Složitější kapitolou je pak samotná otázka hodnocení nasazení zaměstnance na základě odpracovaných hodin, jak to dělá náš současný docházkový systém. Argument proti této praxi (hojně užívaný například v knize antropologa Davida Graebera *Bullshit Jobs*) tvrdí, že takový přístup zaměstnance nemotivuje k tomu, aby si práci lépe zorga-

nizoval, a často vede k prokrastinaci. Jak ČMKOS zdůrazňuje ve své kampani za snižování povinné pracovní doby, Češi tráví v práci o 400 hodin ročně více než Němci, aniž by se to pozitivně projevilo na naší produktivitě. Z tohoto úhlu pohledu by zaměstnavatelé při kontrole pracovního nasazení zaměstnanců měli brát v potaz také správně vypracované úkoly a projekty a nejenom hledět na odpracované hodiny.

Odpovědné žití ve 21. století stojí čas. Máme-li se jako zaměstnanci adaptovat na digitální ekonomiku, musíme se vzdělávat celý náš život. Chceme-li v kontextu klimatické změny žít udržitelně, potřebujeme čas navštěvovat bezobalové obchody, vařit si nebo nelétat letadlem. Stejně tak potřebujeme prostor se bránit nepravostem ze strany státu i firem, prostor na občanský aktivismus. Na to všechno většina zaměstnanců v současném systému nemá čas.

Jak dokládá řada průzkumů, mladí lidé volný čas a možnost se během kariéry rozvíjet od svých zaměstnavatelů nejčastěji požadují. Atraktivní zaměstnavatel, který si přeje mladé talentované lidi ve svých řadách udržet, by je proto neměl nutit

zbytečně vysedávat v kanceláři v době, kdy by se mohli věnovat smysluplnějším aktivitám a pracovní emaily vyřizovat mimo kancelář.

Flexibilita samozřejmě není samospásný nástroj. Jak reflektuje i květnový verdikt Evropského soudního dvora, zaznamenávání odpracovaného času na pracovišti můžeme vnímat i jako prostředek na ochranu zaměstnanců, kterým jinak hrozí, že budou pracovat až moc. Nalezení správné rovnováhy mezi přílišnou flexibilitou a přílišnou rigiditou v organizaci práce představuje zásadní úkol pro všechny, kteří se budoucností práce zabývají.

Jedno je však jisté: státní úřady si nemohou dovolit ignorovat fakt, že technologický vývoj i zájmy a schopnosti zaměstnanců nahrávají větší flexibilitě, než jaká fungovala ve 20. století. Zbytečné vysedávání na úřadě v horkém srpnu totiž v digitální době působí jako čím dál větší přežitek.

Klára Votavová

### přečtli jsme

## Zkrátil zaměstnancům pracovní dobu. Osm hodin je přežitek, říká podnikatel

**Některé firmy v Česku začaly zavádět kratší pracovní dobu. Jednou z nich je společnost Vašeočoky.cz zaměstnávající 70 lidí. „Osmihodinová pracovní doba je neefektivní přežitek,“ tvrdí podnikatel a majitel firmy Martin Bláha.**

**Ve firmě jste zavedli sedmihodinovou pracovní dobu, co vás k tomu vedlo? Nedostatek lidí, které jste chtěli na tento nový benefit nalákat, nebo to mělo jiný důvod?**

Hledáme minimum nových zaměstnanců a myslím, že i díky férovým pracovním podmínkám máme velmi nízkou fluktuaci, takže hledání nových nebyl ten důvod. Jednoduše jsme se chtěli odměnit stávajícím zaměstnancům, poděkovat jim a vyjit jim vstříc, protože díky nim fungujeme dobře.

**Koho takový benefit napadl? Kde jste se inspirovali?**

Vlastně jsem se inspiroval u sebe. Kolem 15. hodiny obvykle zažívám takový mentální útlum a je to pro mě taková hluchá pracovní hodina. A z toho, kdy se u nás scházejí zaměstnanci na kávu, víme, že nejsem sám. Vlastně tu dobu často jedu na půl plynu a přijde mi, že to je ztráta času.

**Jak jste na to zaměstnance připravili, než jste kratší pracovní dobu zavedli?**

V únoru všichni chodili do práce na sedm hodin na zkoušku. Upravili jsme podle toho směny a změnili organizaci práce, aby to fungovalo přesně tak, jak by to bylo, pokud bychom zkrácenou pracovní dobu zavedli nastalo. A po měsíci jsme oddělení po oddělení hodnotili výsledky - jednoduše, kolik ten měsíc udělali práce oproti dosavadnímu průměru. . . .

**Zkrátil pracovní dobu tedy má smysl? Jak to zatím vnímáte?**

Zatím to vnímáme na všech frontách rozhodně pozitivně. Další měsíce a roky ukáží, jestli nezačne efektivita zase klesat, jak si všichni na tu sedmihodinovou dobu zvykne, ale jsme domluvení, že se to prostě nestane. Víme, kolik toho stíháme, v kolika lidech, chceme to minimálně udržet. Bude to pár měsíců hlídání a o něco větší tlak na šéfy oddělení, aby si hlídali svou výkonnost, ale věřím, že sedm hodin se stane normou. Vždyť osmihodinová doba je tu už někdy od první republiky a od té doby se všechno zrychlilo a zefektivnilo tolikrát, ale na pracovní dobu to nemělo žádný vliv. *Krácení, celý článek na:*

[https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/zaměstnanci-benefit-zkrácení-pracovní-doby-zušenosti-firma.4190624\\_095348\\_podnikani\\_sov](https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/zaměstnanci-benefit-zkrácení-pracovní-doby-zušenosti-firma.4190624_095348_podnikani_sov)

## V České agentuře pro standardizaci mají vztahy nadstandardní

Nezvykle a účinně mají v České agentuře pro standardizaci řešen problém letních rozpálených kanceláří. Sídlo Agentury je v Biskupském dvoře v Praze 1, a zejména vyšší podlaží budovy se při letních vedrech, i z důvodu plechové neizolované střechy, stávají doslova nesnesitelným místem pro práci. Proto je pravidelně přistupováno ke zkracování pracovní doby zaměstnanců. V případě, že meteorologická stanice Praha Libuš zveřejní informaci o aktuální teplotě překračující 30 stupňů Celsia, je zaměstnancům rozesláno elektronickou poštou rozhodnutí generálního ředitele o zkrácení pracovní doby, bez započítání přestávky na oběd, na pět odpracovaných hodin. Další podmínkou omezující zkrácení je, že se zkrácená pracovní doba neprojevuje negativně na plnění pracovních úkolů. Tyto neodpracované hodiny se nenapravují! Zajímavé je, že řešení problému s extrémními teplotami zpočátku fungovalo ad hoc. Díky vstřícnosti a vzájemné spolupráci vedení Agentury a odborové organizace nemusí být tento postup součástí kolektivní smlouvy.

Dobry a v zásadě nadstandardní vztah mezi vedením Agentury a zaměstnanci zastupovanými odbory má počátek v založení České agentury pro standardizaci. Ta vznikla oddělením odboru technické normalizace od Úřadu pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví, na který se vztahuje zákon o státní službě. Odbory při řešení bezproblémového přechodu zaměstnanců ze státní služby do pracovního poměru sehrály podle vyjádření generálního ředitele Agentury Mgr. Zdeňka Veselého podstatnou roli. Ten také kladně hodnotí další spolupráci s odbory včetně kolektivního vyjednávání.

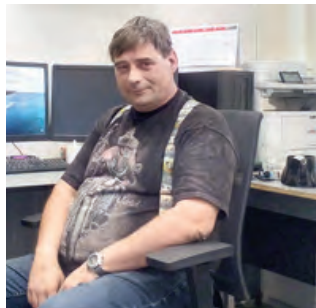
Přestože si Agentura vede hospodářsky velmi dobře, stále má slabší postavení ve srovnání s možnostmi obdobných společností na pracovním trhu. I z tohoto důvodu přistupuje vedení Agentury vstřícně k začleňování dalších benefitů do kolektivní smlouvy, a je si vědomo toho, že tyto benefity mohou sehrát motivační roli při náboru nových potřebných odborníků.

Předsedou zdejší odborové organizace, která vznikla vydělením se od odborové organizace při Úřadu pro technologickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví, je od počátku Ing. Pavel Vojík. I když odborová organizace není početně silná, zaměstnanci její činnost podporují, zajímají se o ni, přicházejí se poradit, ale ke vstupu se jich rozhodne málo. Tento stav je

způsobem mnoha okolností, zejména historickými. Organizace si tedy zachovává zhruba stejný počet členů.

Při přechodu zaměstnanců od Úřadu pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví do Agentury se změnil způsob odměňování zaměstnanců. Zaměstnancům, kteří přešli do Agentury, byla zachována stejná výše mzdy, a to i přes změnu mzdového systému. Vnitřní mzdový předpis totiž nezohledňuje senioritu, platové třídy

### ze základních organizací



Předseda odborové organizace Pavel Vojík

odpovídají katalogu prací. Celkově pak došlo ke zvýšení mezd. Poslední navýšení v roce 2019, a to o 5 % tarifní mzdy, bylo provedeno k 1. dubnu.

Kolektivní smlouva uzavřená na neurčito s každoroční aktualizací dokumentu o FKSP zahrnuje specifikace o informování, projednávání a spolurozhodování v otázkách hospodaření Agentury, kontroly práce neschopných zaměstnanců, mzdových a dalších záležitostí. V roce 2013 tu začínali s placeným zdravotním volnem v rozsahu

dvakrát dva dny na polovinu kalendářního roku. Od roku 2014 je zdravotní indispozice v délce pěti dnů na kalendářní rok, s podmínkou čerpání po uplynutí zkušební doby. Sociální podmínky zaměstnanců vedle obvyklé podpory stravování a unišek plus zlepšuje také nárok na pracovní volno nad rámec zákoníku práce, který je zhruba ve stejném rozsahu jako u zaměstnanců ve státní správě.

Do péče o zaměstnance byla v letošním roce zahrnuta i nabídka bezplatné kontroly množství protilátek na spalničky, zaměstnanci ji nehradí, a eventuálního očkování těch zaměstnanců, kteří jsou touto nemocí ohroženi. Odboráři se také starají o udržování kontaktů s bývalými zaměstnanci - dnešními důchodci. Funguje kroužek stolního tenisu, který je finančně podporován z FKSP, brzy tenisté při startech na turnajích budou nosit trička a mikiny se znakem zaměstnavatele. -dě-

### názor

## Platy dnes a zítra



Zážitek z patku minulého týdne mě i přes nedostatek času, přinutil napsat krátké zamýšlení a zprosdit vás situaci, kterou jsem měl možnost zažít.

V rámci průběžného vzdělávání jsem navštívil jednu třídu nejmenovanou střední školy, kde jsem s vyučujícími potřeboval vyřešit své věci. Při vstupu do třídy v polovině vyučování mě překvapila jedna věc. V první lavici ležela a spala přítomná žákyně, kantorka normálně vedla hodinu a standardně probíhalo vyučování. Smutný obrázek našeho školství. Bohužel v dnešní době nemá učitel tolik pravomocí, jako měl v době, kdy jsem střední školu studoval já, a mnozí z nás si na to jistě vzpomenu, jak by takovou situaci řešil jejich pedagogický sbor. Jednoduše a rychle!

O to víc mě irituje, když v novinách čtu o tom, že průměrný plat učitelů by měl být 45 tisíc korun. Souhlasím s tím, učitelé připravují naše děti na budoucí povolání, ať dostanou za svoji práci řádně zaplacen, ale ať učí. Nechat spát žáka v první lavici není podle mě výuka. Argumentuje se tím, že učitelů je málo, až 9 tisíc učitelů nemá pedagogické vzdělání, některá města jim dokonce nabízí levně městské byty a náborové příspěvky i ve výši 100 tisíc korun.

Myslím si, že situaci s nedostatkem učitelů nevyřeší pouze zvýšení platu. Když se podíváte na kteroukoliv pedagogickou fakultu některé státní vysoké školy, tak tam to rozhodně nevypadá, že by měl být kantorův nedostatek. Bohužel čerství absolventi magisterských pedagogických oborů jdou raději vydělávat peníze jinam, třeba do banky nebo jdou prodávat reality či auta. Ať Tito lidé, do kterých náš stát investoval nemalé finanční prostředky, buď

učí hned po škole aspoň pět let, nebo ať jsou nuceni si svoje studium sami zaplatit, pokud nebudou pracovat ve školství. Problém autority učitele je pak na zvláštní kapitole.

S odstupem času můžeme zhodnotit kampaň ČMKOS „Konec levné práce“ jako velmi úspěšnou. Z výzkumů vyplývá, že 45 % lidí hodnotí svoji ekonomickou situaci jako dobrou. Zatím jsme ovšem podle mě, pouze mírně napravili chyby předchozích vlád rozpočtových škrtů. V mzdové oblasti máme stále ve srovnání s ostatními státy EU nemalé rezervy. Černé scénáře o krachu firem a masivním propouštění se opět nepotvrdily. Tedy pokud je předpoklad, že u pedagogických pracovníků by plat měl poskočit na 45 tis. Kč, tak my státní zaměstnanci – úředníci máme morální, ale i faktický nárok na velmi podobnou platovou úroveň.

Pěkné léto přeje  
Bc. Ondřej Hála

## Základní odborová organizace při Krajském úřadu Jihočeského kraje si vede dobře

### ze základních organizací

Odborová organizace při Krajském úřadu Jihočeského kraje byla založena současně se vznikem úřadu. Na jejím založení se podíleli zaměstnanci přecházející z územních pracovišť Ministerstva životního prostředí, Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva zemědělství, kteří byli organizováni v odborech na bývalých pracovištích.

A i když to bylo již v roce 2001, úředníci z odborů životního prostředí, sociálního a zdravotního krajského úřadu tvoří dodnes „zdravé jádro“ organizace. Podle vyjádření předsedkyně základní organizace Dagmar Kubečkové Synkové je tomu tak zřejmě proto, že získávání nových členů, kteří průběžně nahrazují odcházející zaměstnance, je založeno na osobních kontaktech. V současné době mají v odborové organizaci zastoupení i některé další útvary krajského úřadu, nicméně výhody mohou využívat všichni zaměstnanci. Ti jsou přitom o benefitech dohodnutých v rámci kolektivní smlouvy informováni, ale o vstup do odborů nemají zájem, protože tyto výhody čerpají automaticky. Nelze zcela paušalizovat, nedávno například vstoupilo do odborové organizace několik zaměstnanců z odboru informatiky, kteří pomáhají s prezentací odborových informací na intranetu.

Kolektivní smlouvu je na krajském úřadu uzavírána na tři roky, a právě letos odboráře čeká vyjednání nové smlouvy s platností na roky 2020 až 2022. Odbory předpokládají, že kolektivní vyjednávání proběhne obdobně jako obvykle za oboustranného zájmu na dohodě a se vzájemným pochopením. „Díky dobrým vztahům se zaměstnavatelem se podařilo postupně vyjednat čtyři dny zdravotního volna. Zde máme tedy ještě rezervu, neboť řada zaměstnavatelů poskytuje pět dnů. Možností využívání fondu sociálních potřeb, do kterého je odváděno 3,4% mzdových prostředků, jsou během let rozšiřovány dle potřeb a preferencí zaměstnanců. Každý zaměstnanec může během roku vyčerpat podle individuálního zájmu

šest tisíc korun z fondu na sport, kulturu, rekreaci či vzdělávání s tím, že stanovenými pravidly je přesně určeno, co lze prostřednictvím faktur uhradit.“ říká předsedkyně Dagmar Kubečková Synková.

I další benefity, pět set korun na penzijní připojištění a stravenky v hodnotě osmdesát korun (s vlastním příspěvkem zaměstnance šestnáct korun), by měly být zachovány v nové kolektivní smlouvě, a odboráři mají zájem je případně vylepšit či rozšířit, například o individuální čerpání fondu na zubní ošetření, platbu na účast dětí v kroužcích domu dětí a mládeže a vzdělávání v základní umělecké škole. Inspiraci je i přiblížit se průměrnému přidělu do sociálních fondů, který je v úřadech územní samosprávy 3,7 %. Jako možnost se do budoucna nabízí zavedení individuálního čerpání z fondu sociálních potřeb prostřednictvím systému cafeterie, který umožní převod prostředků do dalšího roku a výrazně zjednoduší související administrativu.

České Budějovice i okolí je vhodné pro cyklistiku a řada zaměstnanců jezdí do práce na kole, přičemž v areálu úřadu mají možnost kolo umístit. Odbory by rády rozšířily počet míst výstavbou nového přístřešku pro kola (kolostavu). Mimochodem zaměstnanci dali k dispozici dvě kola, která jsou využívána k přesunům mezi jednotlivými budovami úřadu.

Po delší přestávce v pořádání společných akcí odborová organizace při krajském úřadu zorganizovala pro všechny zaměstnance jednodenní výlet do Rakouska, s návštěvou Ametystové štol a Kittenbergerových zážitkových zahrad. Zaměstnanci měli možnost na tuto akci čerpat prostředky z uvedených 6 tisíc korun z fondu na sport, kulturu, rekreaci či vzdělávání. Odboráři



se sami pravidelně scházejí v závěru roku na předvánoční schůzi a účastní se společného večírku všech zaměstnanců.

Pružná pracovní doba, zkrácené pracovní úvazky a výjimečně povolená práce z domova ulehčují sladění pracovního a rodinného života zaměstnanců.

Podobně jako v mnoha jiných úřadech i zde je problémem práce v neklimatizovaných kancelá-

řích v horkých letních dnech. Zlepšení pracovních podmínek se zatím nedaří řešit instalací klimatizace ani úpravou pracovní doby. Podobně se zatím nepodařilo umožnit zaměstnancům spojit návštěvu lékaře s čerpáním dovolené v rozsahu poloviny dne, což by uvítali především ti zaměstnanci, kteří dojíždí z míst mimo krajské město.

-dě-

### K článku „Nejednoduchá situace na Městském úřadu Vodňany“

V NOS číslo 5/2019 jste si mohli přečíst o tíživé pracovní atmosféře v Městském úřadu ve Vodňanech, jejíž příčinu viděli tamější odboráři a vedení města v osobě tajemnice úřadu. Několikaměsíční společná snaha odborů a vedení města po zamítnutí odvolání krajským úřadem i Ministerstvem vnitra nakonec byla ukončena dohodou s tajemnicí o jejím odchodu. Na místo tajemník/tajemnice MěÚ Vodňany je vypsáno výběrové řízení.





-dě-



# BeneFit

K L U B

## ČLENOVÉ BENEFIT KLUBU NAKUPUJÍ LEVNĚJI

-  PŘÍRODNÍ KOSMETIKA
  -  DOPLŇKY STRAVY
  -  VOLNĚ PRODEJNÉ LÉKY
  -  LÁZEŇSKÉ A WELLNESS POBYTY
- A DALŠÍ...

**-15 %**

**-20 %**

  
doprava nákupu  
ZDARMA

**-30 %**



[www.vozp.cz/benefitklub](http://www.vozp.cz/benefitklub)

**VOZP** | VOJENSKÁ  
ZDRAVOTNÍ  
POJIŠŤOVNA

# § ODPOVÍDÁME §

## Kontrola při práci z domova

Některé dny pracuji z domova, a nyní zaměstnavatel chce používat prostřednictvím služebního mobilního telefonu služby „Kde je“ pro kontrolu, zda opravdu já a podobně i jiní zaměstnanci opravdu pracujeme z domova, a to prý kvůli BOZP.

Domnívám se, že při posuzování problému je nutné vzít v potaz, jak právní rámec v kterém se práce z domova, tedy v režimu homeoffice nebo též homeworking, pohybuje, tak stránku morální a etickou. Je nesporné, že většina zaměstnanců chápe možnost pracovat z domova jako určitý benefit poskytnutý zaměstnavatelem. A to přesto, že v souladu s § 311 zákoníku práce např. nepřísluší mzda za práci přesčas nebo příplatek za práci ve svátek nebo náhrada mzdy při některých důležitých osobních překážkách v práci. Tuto skutečnost si zaměstnavatel rovněž uvědomuje. Proto vedle nesporných výhod, které to přináší i jemu, povolí práci z domova pouze takovým zaměstnancům, na které se může plně spolehnout jak co do kvality vykonané práce, tak na dodržení termínů výstupů z těchto prací. Pokud pak zaměstnanec pokládá práci z domova za výhodnou, objektivně jej to vede k dosažení takové úrovně plnění úkolů, která by tento způsob vykonávání práce pro zaměstnavatele odůvodňovala a neohrožila.

Ve své podstatě s touto skutečností počítá i zákoník práce. Proto při homeoffice se nepoužije § 81 zákoníku práce, tedy ustanovení, že zaměstnavatel zaměstnanci rozvrhuje pracovní dobu a určuje začátek a konec směn případně přestávky v práci. Zaměstnanec tak při dodržení dohodnuté pracovní doby si může sám práci rozvrhnout i s ohledem na své pracovní návyky nebo s ohledem na skutečnost, kdy se cítí být v určité části dne nejlépe tvůrčí nebo výkonný. To se obvykle nekryje s rozvržením pracovní doby u zaměstnavatele.

Neznamená to však, že si zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne určitou dobu, kdy mu

bude zaměstnanec k dispozici buď pro přijetí e-mailových zpráv u počítače nebo u telefonu.

Pokud se týká BOZP, zákoník práce nerozlišuje, na kterém místě je práce pro zaměstnavatele vykonávána. Homeoffice nemusí být nutně pouze v místě bydliště zaměstnance, to závisí na dohodě se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel má při ochraně zdraví zaměstnance při práci stále objektivní odpovědnost. Musí se řídit nejenom zákoníkem práce, ale i zákonem č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Práce v homeoffice však vylučuje soustavnou kontrolu zaměstnance ze strany zaměstnavatele. Proto je představa, že zvýšení bezpečnosti práce lze řešit prostřednictvím sledovací služby „Kde je“ nereálná. Není ani v souladu se záměrem vyjádřeným zákonodárcem v § 317 zákoníku práce, kdy si zaměstnanec sám rozvrhuje pracovní dobu. Navíc by zavedení takovéto služby muselo být součástí dohody se zaměstnancem. Kontrola prostřednictvím sledovacího zařízení typu „Kde je“ ani nemá návaznost na úkoly vyplývající z BOZP.

Vzhledem k povaze práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele není objektivně možné, aby zaměstnavatel všechny uložené povinnosti plnil beze zbytku sám. Proto úkoly, které pro zaměstnavatele vyplývají z BOZP v případě homeoffice je nutné řešit dohodou. V praxi to znamená ve spolupráci se zaměstnancem vyhledávat pracovní rizika, případně je posoudit na místě samém, zajistit školení např. online formou, domluvit postup řešení při úrazu, jeho vyhodnocení, důkazní břemeno zaměstnance, případně odškodnění, dohodnout způsob vedení evidence pracovní doby, kontakt se zaměstnavatelem apod. Naplňováním takové dohody se vytvoří atmos-

féra, kde nebude prostor pro nedůvěru.

**Shrnutí:**

- **Kontrola** zaměstnance prostřednictvím sledovacího zařízení jde proti logice zákoníku práce § 317.
- **Aktivace sledovacího zařízení** by musela být součástí dohody se zaměstnancem.
- **Úkoly**, které pro zaměstnavatele při homeoffice vyplývají z BOZP je nutné plnit ve vzá-

## Dovolená a indispoziční volno

Může zaměstnavatel v závěru roku podmiňovat čerpání indispozičního volna, které máme v kolektivní smlouvě, tím, zda má zaměstnanec vybranou dovolenou?

Především nutno konstatovat, že mezi nárokem na dovolenou a indispozičním volnem (často nazývaným jako sick days - dny nemoci) není žádný vzájemný vztah. Na dovolenou je garantovaný zákonný nárok. Oproti tomu indispoziční volno má charakter benefitu, který poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci a který nemá oporu v žádném pracovní právním předpise. Je zcela na zaměstnavateli, zda tento benefit poskytne. A to v jakém rozsahu a za jakých podmínek.

Filozofie poskytování indispozičního volna je v tom, že pomocí tohoto volna může zaměstnanec eliminovat problém, kdy např. krátkodobou nevolnost nemusí řešit návštěvou lékaře, když je přesvědčen, že se bez této pomoci obejde, aniž by to ohrozilo jeho další zdraví. Stejně tak jsou tyto dny využívány (pokud s tím zaměstnavatel souhlasí) jako free days (volné dny) k vyřizování některých pro zaměstnance neodkladných záležitostí, aniž by na jejich vyřízení musel zaměstnanec žádat dovolenou.

Podmiňovat čerpání indispozičního volna vyčerpáním nárokové dovolené nemá logiku. Z ustanovení § 217 zákoníku práce jednoznačně vyplývá, že o čerpání dovolené zaměstnanec rozhoduje výlučně zaměstnavatel, i když by měl přihlídnout vedle svých zájmů i k oprávněným zájmům zaměstnance. Jeho povinností je určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené, vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace, dovolenou zaměstnanci tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zaměstnancem zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo.

jenné spolupráci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

- Práce z domova je postavena na vzájemné důvěře mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.
- Pokud by měl zaměstnavatel pochyby, zda práce z homeoffice plní původní předpoklady, může od této dohody odstoupit, protože na práci z domova nemá zaměstnanec automatický právní nárok.

O čerpání dovolené rozhoduje tedy vždy výhradně zaměstnavatel, kromě případů, kdy ji nedokázal zaměstnanci určit ani do 30. června následujícího roku. Tehdy si nástup dovolené může určit zaměstnanec sám. Nárok na dovolenou totiž nepropadá.

Vzhledem k tomu, že indispoziční volno je benefitem, o kterém rozhoduje zaměstnavatel, určuje také jeho pravidla. Buď spolu s odborovou organizací v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisem. Ani v jednom z těchto dokumentů se však zaměstnavatel nemůže vzdát své zákonné odpovědnosti určit zaměstnanci dovolenou. Vzhledem k tomu, že je to jeho odpovědnost, nemůže ji vázat na poskytování benefitů, které se rozhodl svým zaměstnancům poskytnout.

Povinnost zaměstnavatele uložit zaměstnanci čerpání dovolené ve smyslu § 218 zákoníku práce není vágní. Její porušení je sankcionováno v zákoně o inspekci práce. Ten v § 29 toto porušení chápe jako správní delikt na úseku dovolené, za který může být uložena pokuta až do výše 200 000. - Kč.

**Shrnutí:**

- Určit zaměstnanci dovolenou ve smyslu zákoníku práce je povinností zaměstnavatele.
- Tato povinnost je ze zákona a nelze ji vázat na žádné další skutečnosti.
- Mezi čerpáním dovolené a poskytnutím benefitu není žádná vazba.
- Poskytnutí indispozičního volna nelze vázat na čerpání dovolené, protože za její čerpání je odpovědný zaměstnavatel.

JUDr. Pavel Širůček



chytrá  
**rodina**  
je u 211 a ví proč

**211**

ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA  
MINISTERSTVA VNITRA ČR

# Lékař na telefonu 24/7

bezplatná konzultační služba  
poskytovaná prostřednictvím  
kvalifikovaných lékařů

Přestupní termín pro změnu zdravotní pojišťovny  
platí od 1. července do 30. září



Služba „Lékař na telefonu“ nenahrazuje osobní návštěvu u lékaře ani záchrannou službu. Máte-li akutní zdravotní potíže, volejte přímo linku 112.

infolinka: **844 211 211** | [www.211.cz](http://www.211.cz)



### EPSU posílá vzkaz solidarity stávkujícím pracovníkům ve Velké Británii

18. červen 2019

Evropská federace odborových svazů veřejných služeb (EPSU) zaslala svou podporu britským pracovníkům, kteří vstoupili do pětidenní stávkou. Stávkující požadují zvýšení mzdy v souladu s londýnským životním minimem, který je sice neoficiálním, ale v široké míře používaným údajem, který aktuálně činí 10,55 libry na hodinu. Odborová unie PCS odsoudila kroky zaměstnavatele, který se snaží využitím pracovníků z jiných oborů tuto stávku de facto zničit. Podle PCS je zahanbující i fakt, že k tomu dochází na půdě ministerstva vnitra. Odborový předák z PCS Denis Calnan k tomu řekl: „Je to nechtuté, Ministerstvo vnitra, jehož součástí je i oddělení zabývající se záležitostmi zaměstnanosti, umožňuje tuto nelegální aktivitu ve své hlavní budově.“

### Summit EU se dohodl na nové strategické agendě EU v letech 2019 – 2024

20. červen 2019

Na summitu EU se premiéři EU dohodli na šestistránkové strategické agendě pro roky 2019 – 2024. Luca Visentini to komentoval slovy:



„Jsem povzbuzený tím, že se premiéři dohodli na textaci budování klimaticky neutrální, zelené, férové a sociální Evropy, která jmenovitě zmiňuje implementaci Evropského pilíře sociální práva. Pokud se to podaří zavést v praxi, tak se Evropa stane mnohem lepším místem. Tato agenda má mnohem větší šanci na implementaci, pokud se hlavní demokratické strany v Evropském parlamentu shodnou na programu, který bude silnější a přesnější ohledně dosahování sociální a environmentální spravedlnosti ve všech oblastech včetně hospodářských a externích politik. Existuje ale mnoho věcí, které nejsou zmíněné v strategické agendě, ale podle nás by tam být měly. Jedná se o investice do kvalitních pracovních míst a veřejných služeb, boj s daňovými úniky nadnárodních společností, konvergence mezd a posilování sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v každém členském státě. Pro naši budoucnost je klíčové zaměřit se na kroky, které pomohou budovat klimaticky neutrální, zelenou, férovou a sociální Evropu.“

### Zpráva ITUC odhaluje zhoršování práv pracovníků v Evropě i na přič zbytkem světa

20. červen 2019

Mezinárodní odborová konfederace (ITUC) vydala globální report ohledně vývoje odborových práv, který ukazuje na zhoršování práv pracovníků po celém světě. Největší nárůst případů, kde bylo pracovníkům odmítnuto právo na založení vlastních odborů nebo vstup do odborů, byl zaznamenán v Evropě. Na starém kontinentu jsou až v 50 % zemí omezovaly skupiny pracovníků, zatímco v roce 2018 toto číslo činilo pouze 20 %. V celkovém souhrnu počet zemí, kde pracovníkům bylo odepřeno právo na založení nebo vstup do odborů, letos činí 107 proti loňským 92. Tato data vycházejí z šestého vydání globálního indexu práv ITUC, který hodnotí 145 zemí na úrovni jejich respektování práv pracovníků. Tento report přinesl zjištění, že podmínky v Evropě se proti minulému roku zhoršily kvůli nárůstu násilných útoků proti odborovým předákům a rostoucímu trendu obviňování a odsuzování pracovníků za jejich účast ve stávkách. Dvě evropské země, Kazachstán a Turecko, jsou v letošním roce mezi 10 nejhoršími zeměmi pro pracovníky vůbec. Turecko je navíc spolu s Itálií jedinou evropskou zemí, kde byl zavražděn odborář.

Zde jsou klíčové ukazatele pro Evropu:

- 40 % zemí odepřelo pracovníkům právo na založení odborů nebo vstup do odborů;

- 68 % zemí porušilo právo na stávku;
- 50 % zemí porušilo právo na kolektivní vyjednávání.

### ILO v deklaraci při svém 100. výročí vyzývá vlády a zaměstnavatele k plné zaměstnanosti a důstojné práci

21. červen 2019

Nová deklarace Mezinárodní organizace práce (ILO) ohledně budoucí podoby práce, která byla přijata na konferenci při příležitosti 100. výročí



založení ILO, znamená, že vlády a zaměstnavatelé musí spolupracovat s odbory a zdvojnásobit své úsilí k zajištění důstojné práce, která je ve velkém ohrožení v prostředí ovlivněném volným

obchodem, deregulací, digitalizací a klimatickou krizí. Deklarace vyzývá všechny členy – vlády, zaměstnavatele a odbory v 187 zemích světa – k vzájemné spolupráci prostřednictvím sociálního dialogu s cílem dosáhnout:

- Plné zaměstnanosti při důstojné práci;
- Adekvátní ochrany včetně adekvátní minimální mzdy a bezpečnosti a zdraví na pracovišti;
- Rovnost pohlaví;
- Celoživotního vzdělávání a kvalitního vzdělávání pro všechny;
- Univerzální přístup k srozumitelné a udržitelné sociální ochraně;
- Odpovídající ochrany soukromí a osobních dat.

Generální tajemník ETUC Luca Visentini k tomu uvedl:

„Mezinárodní organizace práce je potřebnější než kdy jindy. Až v příliš mnoha zemích, včetně těch evropských, práce negarantuje život mimo chudobu. V příliš velkém počtu zemí má práce daleko do důstojné pro příliš velké množství pracovníků. Při 100. výročí založení ILO se vlády, zaměstnavatelé a odbory dohodly na Deklaraci, která je zavazuje k spolupráci při vytváření plné zaměstnanosti, důstojné práci a posilování práv pracovníků. Odbory z celého světa budou dělat vše, co je v jejich silách, aby zajistily, že vznešené cíle této Deklarace se stanou realitou pro všechny pracující lidi ve všech zemích. Globalizace, obchod, deregulace, digitalizace a klimatické změny mění svět a vyžadují nové kroky a nová pravidla k dosažení důstojné práce pro všechny. A to je důvod, proč je tato Deklarace tak významná, a proč potřebujeme mimořádné odhodlání a snahu k její implementaci.“

### Nová konvence ILO dává právo pracovat bez násilí a obtěžování

21. červen 2019

Evropská odborová konfederace (ETUC) pogratovala zástupcům odborů v ILO za dosažení dohody se zástupci vlád a zaměstnavatelů

ohledně eliminace násilí a obtěžování v pracovním světě. Tato konvence poprvé zavádí globální a jedinečné právo pro každého, aby mohl pracovat bez násilí a obtěžování. Implementace této dohody pro země po celém světě znamená zavést zákony, které zakazují a trestají násilí a obtěžování v práci, zavazují zaměstnavatele, po konzultaci s pracovníky a jejich odbory, zavést předpisy pro prevenci a boj s násilím a obtěžováním. Per Hilmersson, zástupce generálního tajemníka ETUC, k tomu řekl: „Každý by měl mít právo vydělávat si na živobytí bez strachu z násilí a obtěžování a zaměstnavatelé by měli mít jasnou povinnost vytvářet transparentní a průhledné procedury k prevenci násilí a obtěžování a k podpoře obětí a odpovídajícího vypořádání se s agresory. Další bitvou bude zajištění, aby každý stát tuto konvenci ratifikoval a zavedl ji do národních zákonů. Konvence je důležitým úspěchem pro pracující ženy a muže napříč celým světem. Nyní se vynasnažíme tento dobrý záměr přetavit do lepších pracovních podmínek pro všechny ženy a muže v každé zemi na každém kontinentu.“

Paol Mokoš



### NOS - Noviny Odborového svazu státních orgánů a organizací

Vychází v PDF 20x za rok. V Praze vydává

Odborový svaz státních orgánů a organizací,

Senovážné nám. 23, 110 00 Praha,

e-mail: statorg@cmkos.cz;

http://statorg.cmkos.cz. IČO 469351.

Šéfredaktorka: Květa Dědovská.

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

