

JAK BUDE? TAK, JAK SI ZVOLÍME PARLAMENT

Bouřlivý vývoj na politické scéně, v němž vláda, která si přičkla přívlastky rozpočtové odpovědnosti a boje proti korupci, je vírem událostí paralyzována, její předseda pod tíhou faktů odstoupil a policie rozmatává podivné korupční propletence, staví se zvýrazněnou naléhavostí do popředí jeden z bodů usnesení květnového 7. Sněmu Českomoravské konfederace odborových svazů: Postoj ČMKOS k volbám (viz Stavebník č. 3). Důvod je zřejmý – kampaň k volbám do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR už začala, i když nevíme, zda se uskuteční v řádném (2014) či mimořádném termínu. Tyto volby rozhodnou o tom, zda bude mít pravice nadále mandát k ořezávání sociálního státu a zhoubným ekonomickým reformám, nebo zda tuto zlovůli zastavíme a vydáme se na cestu ke zlepšení postavení dolních deseti milionů. Ano, budeme se mít tak, jaký parlament, a tím i vládu, si zvolíme.

„Předražené státní zakázky, okrádání státu, korupční skandály a politické kšefty takřka denně v přímém přenosu - to byla politická kultura současného kabinetu, který vládl bezohledně, bez zájmu o společenský konsenzus,“ uvedli ve společném prohlášení **Jaroslav Zavadil**, předseda Českomoravské konfederace odborových svazů a **Bohumír Dufek**, šéf Asociace samostatných odborů.

Odbory s pokračováním kabinetu pod jiným předsedou nesouhlasí, oprávněně požadují předčasné volby. „Vyzýváme parlamentní politické strany, aby učinily vše k jejich uskutečnění. Tato koalice vstupem strany LIDEM, která neprošla řádnými volbami, stejně ztratila svoji legitimitu,“ uvedli ve společném prohlášení představitelé odborů.

Ve výzvě ČMKOS k veřejnosti před volbami do Poslanecké sněmovny je kromě jiného uvedeno, že „povinností odborů je vystupovat

proti každé vládě, která svými kroky dopouští vážné zhoršení ekonomické a sociální situace zaměstnanců a jejich rodin. Proti bezohled-



nému vládnutí Nečasovy vlády ČMKOS vystoupila na mnoha demonstracích a poukázala, že vládní koalice za reformy vydává pouze škrty a restriktce, které zaplatí a poškodí většinu občanů ČR.

Na tripartitě se ČMKOS snažila vládní koalici přesvědčit, že nepromyšlené reformy - sociální, důchodová, zdravotnická a daňová naopak prohlubují hospodářskou a sociální krizi. Vláda přehnanou restriktcí prosazovala bezohledně bez dialogu se společností, ignorovala společenský konsenzus, který deklarovala ve svém programovém prohlášení.

Vláda rozpočtové zodpovědnosti zvýšila státní dluh za poslední dva roky o rekordních 320 miliard korun. Stagnace a pokles reálných mezd a platů jsou největší za posledních deset let, rekordní jsou i počty nezaměstnaných, nebývalé se rozšířily tzv. překerní formy zaměstnávání. Korupce, miliardové úplatky, zpronevěry, politické aféry, předražené státní zakázky, otrávený alkohol, to vše se stalo denním pořádkem.“

Zhoubný vliv Nečasova vládnutí pocítilo i stavebnictví: od roku 2008 přišlo o práci například ve firmách nad 50 zaměstnanců 10 000 lidí. Kmenových zaměstnanců, kteří o práci přijít nemuseli, kdyby se vláda zabývala zaměstnaností, a nikoli církevními restitucemi a privatizací zdravotnictví.

„Pro náš odborový svaz je nyní důležité, aby odbory aktivně vstoupily do volební kampaně. Diskutuji o tom s předsedy a snažím se přesvědčit ČMKOS. Občané si musejí uvědomit, že když přijdou k volebním urnám, budou nadcházející volby hodně průlomové“, uvedl **Stanislav Antoniv**, předseda OS Stavba ČR, a pokračoval: „Jestli se nechceme dostat do ještě větších problémů, musíme změnit politickou reprezentaci. Stavbaři do toho půjdou!“

(ha)

ODBORÁŘI SE ŠKOLILI NA RUSAVĚ A VE STARÝCH SPLAVECH

V květnu a červnu se podle plánu práce OS Stavba ČR na rok 2013 proběhla pravidelná školení funkcionářů výborů základních a místních organizací odborového svazu. Odboráři z Moravy se sešli v Hotelu Rusava a odboráři z Čech v Hotelu Bezděz ve Starých Splavech.

Školení proběhla již tradičně v tematických blocích zaměřených na změny zákonů v pracovní právní a sociální oblasti, zabývala se novým Občanským zákoníkem a jeho vztahem k zákoníku práce a postavením odborových organizací. Dalšími body školení byly změny v daňových předpisech, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, sociální dialog, kolektivním smlouvám a vyjednávání a mzdová problematika ve stavebnictví.

Přednášky k pracovní právní legislativě se ujal svazový právník JUDr. Lubomír Dlouhý, změnami v daňových zákonech se zabývala Vlasta Eisenhammerová. O blok v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se rozdělili inspektoři bezpečnosti práce Zdeněk Švehla a Vojtěch Eliáš. Sociálního dialogu, kolektivním smlouvám a mzdám v kolektivním vyjednávání se ujal Pavel Zítka.

Po každém ukončeném tématu probíhala

veřejná diskuse - posluchači zavalili lektory dotazy, na které se jim dostalo vyčerpávající odpo-



O změnách v pracovní právní a sociální oblasti byli funkcionáři základních a místních organizací OS Stavba ČR informováni na školení.

vědi. Lektori se jako obvykle svého úkolu zhostili pečlivě a profesionálně.

Pevně věřím, že se účastníci školení dozvěděli vše potřebné a poznatky jim pomohou v jejich nelehké práci v svých základních či místních organizacích.

Text a foto Josef VACH

O NEROVNOMĚRNĚ ROZVRŽENÉ PRACOVNÍ DOBĚ

Další z konferencí v rámci projektu Posilování bipartitního dialogu v odvětvích se zabývala nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou a jejími dopady na zaměstnance a podniky v odvětví stavebnictví. Uspořádala ji koncem května v Praze Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR prostřednictvím Bipartitní platformy Stavebnictví I., jejímiž sociálními partnery jsou Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR a Odborový svaz Stavba ČR.

„Jakákoliv nerovnoměrná pracovní doba bezprostředně souvisí se strategií rozumného sloučení zaměstnavatelů požadované pružnosti pracovní síly, což bereme ve stavebnictví jako samozřejmost, a sladěním pracovních podmínek zaměstnanců s jejich osobními a rodinným životem“, řekl v úvodním vystoupení Milan Vomela, místopředseda OS Stavba ČR. Připomněl, že pokud má být v České republice zachován princip sociálního státu, který poslední dvě pravicové vlády (Topolánková a Nečasova) permanentně oslabují, tak zmíněná zásada musí být základnou pro jakékoliv rozvíjení trhu práce. Zdůraznil, že uplatňování nerovnoměrně rozvržené pracovní doby vychází především z ekonomických příčin, ale přesto musí docházet mezi zájmem zaměstnavatelů a zaměstnanců k rozumnému kompromisu. „Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba přispívá také k možnosti udržet v této pro stavebnictví krizové době pracovní místa, tj. vytváří podmínky pro zajištění zaměstnanosti“, připomněl Milan Vomela a konstatoval, že nerovnoměrně rozvržená pracovní doba patří k těm pracovněprávním institutům, kde nejsou mezi zaměstnavateli a zaměstnanci závažnější rozpory a z toho následně právní spory.

„Na potřebu nerovnoměrně rozvržené pracovní doby reaguje i legislativa, která umožňuje nastavit pracovní dobu podle potřeb jednotlivých provozů“, zdůraznil Pavel Ševčík, viceprezident a obchodně-technický ředitel Svazu podnikatelů ve stavebnictví (SPS) v ČR. Připomněl, že ve stavebnictví je větší potřeba v jarních, letních a podzimních měsících, takže „klasické rozvržení týdenní pracovní doby do pěti pracovních dnů s délkou směny 8 hodin nemůže vyhovovat aktuální potřebě“. Dále Pavel Ševčík uvedl, že pokud by byla snaha zachovat i v zimních měsících plnou pracovní dobu, museli by zaměstnavatelé potřebně vyšší pracovní nasazení v létě kryt přesčasovou prací, což je prakticky nemožné s ohledem na hodinové limity



Milan Vomela, místopředseda OS Stavba, informuje o postojích odborů k nerovnoměrně rozvržené pracovní době.

Foto: archiv

presčasové práce a zvýšené náklady. Podotkl, že nerovnoměrně rozvržená pracovní doba vyhovuje potřebám zaměstnavatelů a většině zaměstnanců, a shrnul: „Počítáme proto, že se i v budoucnu bude tato forma práce využívat.“

Pavel Knebl, vedoucí oddělení kolektivního vyjednávání Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, podrobně hovořil o možnostech, které poskytuje zákoník práce. Připomněl i další důležitou okolnost – konkrétní znění kolektivní smlouvy. Zdůraznil, že pracovní doba nesmí přesáhnout 12 hodin, přičemž musí být alespoň jedna přestávka, což znamená, že délka směny pak představuje 11,5 hodiny, nepřetržitý odpočinek mezi směnami musí být 12 hodin. Zmínil se také o stížnostech, které přicházejí na ministerstvo. Nejčastější jsou právě na délku pracovní doby.

Na praktickou stránku nerovnoměrně rozvržené pracovní doby se orientoval Bohuslav Štancil, krajský manažer SPS ČR pro Prahu a Středočeský kraj. Uvedl, že před rokem 1990 bylo možné se u termínovaných akcí, například při výstavbě železničních koridorů, se zaměstnanci dohodnout na „natažení“ směny. To nyní nejde, protože zákon mluví jasně. Upozornil, že například při výstavbě dálnice je pro firmy obtížné dostat zaměstnance včas na a z pracovišť. Zmínil se také o tom, že únava na konci dlou-

hých směn při nepříznivém počasí má vliv na větší výskyt pracovních úrazů, zvláště tam, kde je koncentrace strojů a pracovníků. „Vliv na to má i fluktuace zaměstnanců, kteří nejsou ochotni dlouhodobě snášet dlouhé směny na odloučených pracovištích s komplikovanou dopravou“, upozornil Bohuslav Štancil.

Projekt posilování bipartitního dialogu v odvětvích (viz i další stránky věnované tématu) představila Jana Chobotská, zástupce hlavního manažera BP/Stavebnictví I. Zdůraznila, že cílem projektu je zvýšit adaptabilitu zaměstnanců a konkurenceschopnost firem.

Lubomír Dlouhý, specialista pro vedení sociálního dialogu OS Stavba ČR, upozornil, že se stále častěji objevují požadavky na pružnou reakci legislativy na potřebu změn vzniklých kvůli krizi. Podstata je však jiná - krize se prohlubuje tím, že česká vláda ČR nemá dlouhodobou koncepci na její řešení. „Pomoci by sice měla tzv. prorůstová opatření, ale protože jde o návrhy bez finančního krytí, jsou bez efektu“, uvedl Lubomír Dlouhý. Vláda neumí vybrat daně, tak se krize dále prohlubuje, a pak se řeší něco, co nemuselo vůbec vzniknout. Dále zdůraznil, že nestandardní pracovní režimy přinášejí sice potíže, ale protože se zaměstnavatelé a zaměstnanci respektují, tak se je daří překonávat.

Právními aspekty nerovnoměrně rozvržené pracovní doby a jejími dopady na zaměstnance a podniky ve stavebnictví se zabýval Pavel Novák, odborník na pracovní právní vztahy SPS v ČR. Kromě jiného zdůraznil potřebu přesné evidence směn, aby bylo jasné kdo, kdy a kolik odpracoval prodloužených směn.

Pavel Zítka, specialista na kolektivní vyjednávání a pro komunikaci se zahraničními sociálními partnery OS Stavba ČR, hovořil o důležitosti kolektivních smluv. „Loni jich bylo uzavřeno 531 a jejich podíl stále roste, takže je jimi pokryto více než 70 procent firem, které využívají nerovnoměrnou pracovní dobu“. V další části hovořil o zkušenostech z Holandska, kde délka dovolené se řídí věkem zaměstnance, a k dobré úrovni BOZP přispívá i to, že komplexní zdravotní vyšetření absolvují zaměstnanci každé dva roky.

I tato pro praxi podnětná konference s přehledným manuálem byla financována z prostředků Evropského sociálního fondu. (ha)



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

ČESKOMORAVSKÝ ŠTĚRK PŘEVZAL CENU ZLATÝ PERMON

Za výborné výsledky v oblasti bezpečnosti práce za rok 2012 byla v polovině května v Brně zástupcům společnosti Českomoravský štěrk, a. s. (ČMS) předána symbolická socha patrona horníků Zlatý Permon.

Ocenění osobně předal řediteli společnosti ČMS Karlu Lorkovi náměstek předsedy Českého báňského úřadu Martin Štemberka. Slavnostního aktu se za OS STAVBA ČR účastnil Voj-



těch Eliáš, svazový inspektor BOZP, odboráře působící v ČMS zastupoval Petr Šinágl.

Společnost Českomoravský štěrk, a. s., získala hlavní cenu v kategorii III. hornická činnost prováděná povrchovým způsobem. Ceny společnost obdržela zejména za výborné výsledky v oblasti bezpečnosti práce v ložiském roce, kdy v provozovněch organizace Českomoravský štěrk se nestal žádný smrtelný ani závažný pracovní úraz.

Pro úplnost je vhodné si připomenout, že loni získala ocenění Zlatý Permon sesterská společnost ČMS, rovněž se sídlem v Mokré, a také ze skupiny Hiedelberg - Českomoravský cement.

Vítězné firmě gratulujeme!

Vojtěch ELIÁŠ

DOVOLENÁ ZAMĚSTNANCŮ A JEJÍ ČERPÁNÍ

V tomto ročním období si obvykle nejvíce zaměstnanců čerpá dovolenou, a proto je vhodné zmínit se alespoň o některých právních aspektech tohoto pracovního institutu.

Právní úpravu obsahuje zákoník práce ve svých ustanoveních paragrafů 211 až 223. I když v nynější právní úpravě se již nevyskytuje pojem dovolená „na zotavenou“, přesto je nezbytné z praktických důvodů připomenout, že **dovolená svou podstatou je skutečně na zotavenou a nemá sloužit k tomu, aby u některých zaměstnavatelů zaměstnanci byli nuceni vybírat si dovolenou různě podle potřeb zaměstnavatele v případech, kdy se evidentně jedná o naprosto jiné důvody nepřítomnosti v práci.** Bývají to zejména překážky v práci na straně zaměstnavatele podle 207 ZP (práce je nepříznivě ovlivněna), případně situace tzv. částečné nezaměstnanosti podle § 209 ZP, kdy se zaměstnavatel snaží řešit vzniklé problémy v rozporu se ZP v případech, na které je stanovena zcela jiná příslušná právní úprava podle konkrétních ustanovení ZP.

Pokud se týká samotného čerpání dovolené, tato problematika je upravena v § 217 a násl. ZP. Doba čerpání dovolené je povinen určit zaměstnavatel **podle písemného rozvrhu** čerpání dovolené vydaného **s předchozím souhlasem odborové organizace** tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo. Tento rozvrh nepředstavuje závazné rozhodnutí o době čerpání dovolené, je to „předběžný plán“, na základě kterého má dojít ke sladění provozních potřeb zaměstnavatele s oprávněnými potřebami zaměstnanců, a má pořádkovou povahu, reálné čerpání se v praxi může od tohoto rozvrhu odchýlit. Na základě rozvrhu potom zaměstnavatel přistupuje

ke konkrétnímu určení čerpání dovolené zaměstnancům.

Vzhledem k tomu, že se jedná o jednostranný právní úkon, musí být učiněn písemně pod sankcí absolutní neplatnosti, a proto musí zaměstnanci ve vlastním zájmu trvat na dodržení písemné formy, tedy začít čerpat dovolenou až na základě předem písemně „schválené dovo-

§ PRÁVNÍK RADÍ ODBORÁŘŮM §

lenky“. V praxi se sice používají formuláře zmíněné žádosti o dovolenou, ve smyslu výše uvedeném však rozhoduje zaměstnavatel tím, že určuje čerpání dovolené.

Podstatné dále je, že určenou dobu dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší dobu. Není však v souladu s dobrými mravy, pokud například zaměstnavatel tzv. určí dovolenou operativně podle svých provozních potřeb a trvá na tom, aby zaměstnanec automaticky akceptoval, „že se dohodli“ na kratší době. Obdobně lze posuzovat zákonný požadavek, že alespoň jedna část dovolené musí činit nejméně 2 týdny v celku, pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec nedohodnou jinak.

Podle § 218 odst. 1 ZP je zaměstnavatel povinen určit zaměstnanci čerpání dovolené tak, aby dovolenou (rozumí se tím celý nárok dle ZP či kolektivní smlouvy, nikoliv jen základní výměra dovolené podle ZP) vyčerpal v tom kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovo-

lenou vzniklo. Výjimku tvoří překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody na straně zaměstnavatele, které musí zaměstnavatel v případě řízení vedeného proti němu inspekcí práce ve věci správního deliktu za porušení této povinnosti, prokázat.

Nemůže-li být dovolená čerpána podle předchozího zmíněného odstavce, je zaměstnavatel povinen ji zaměstnanci určit nejpozději do konce následujícího kalendářního roku. (§ 218 odst. 2 ZP)

S účinností od 1. 1. 2012 došlo i k další změně

ve věci čerpání dovolené podle § 218 odst. 3 ZP, podle kterého neurčí-li zaměstnavatel čerpání dovolené nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnancem.

Pokud se týká hromadného čerpání dovolené podle § 220 ZP, může ji zaměstnavatel určit pouze v dohodě s odborovou organizací, jen jestliže je to nezbytné z provozních důvodů, podle článku 20 písm. h) platné odvětvové kolektivní smlouvy vyššího stupně je povinen zaměstnavatel oznámit zaměstnancům nástup hromadné dovolené před jejím začátkem v termínech podle podnikové kolektivní smlouvy, přičemž tato doba nesmí být kratší než 2 měsíce.

Na závěr je třeba uvést, že rovněž s účinností od 1. 1. 2012 platí, že podle § 222 odst. 2 ZP zaměstnanci přísluší náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru, toto ustanovení má kogentní charakter a nelze se proto od něj odchýlit.

JUDr. Lubomír DLOUHÝ

MLADÍ ODBORÁŘI: DEJME O SOBĚ VÍC VĚDĚT

Druhé setkání mladých odborářů ze Slovenska sdružených v Integrovaném odborovém svazu (IOZ), které se konalo v polovině června ve Strečně, se zúčastnili i zástupci partnerských odborových svazů OS Stavba ČR, OS TOK ČR, a OS Dosia. Kromě výměny informací a zejména zkušeností o práci odborů se také diskutovalo o možnosti propojení aktivit mladých odborářů ze Slovenska a Čech.

Po vystoupeních Dušana Barčíka, předsedy IOZ, Marty Brodzianské, místopředsedkyně IOZ a Milana Vomely, místopředsedy OS Stavba ČR, kteří se zabývali postavením a úlohou odborů ve společnosti, postavením a pravomocemi zaměstnanců a odborů ve firmách, ale také aktuální společenskou a politickou situací na Slovensku a v České republice, se rozproudila diskuse o cílech a úloze odborů ke svým členům a základním organizacím.

Zástupci mladých odborářů z obou zemí zejména kvitovali přínosy tohoto setkání – větší účast věkově mladších ročníků, možnost získat jiný pohled na práci v jiných organizacích a firmách, a tak najít inspiraci k překonávání stereotypů, upevnění přesvědčení o významu odborů pro mladé zaměstnance, apod.

Ve společenském ovzduší, v němž je práce odborů často podceňována a nejednou bagatelizována, to nebude jednoduché, a bude to vyžadovat dostatek osobní odvahy.

Mladí odboráři se shodli, že musí dát o sobě víc vědět, a že informace a poznatky získané z červnového setkání ve Strečně budou rozšiřovat mezi své kolegy, neboť někteří předsedové základních organizací tuto



MLADÍ ODBORÁŘI ZE SLOVENSKA A ČECH SE VZDĚLÁVALI VE STREČNĚ.

Foto: archiv

oblast odborové práce považují za okrajovou a nejednou ji podceňují.

Setkání mladých odborářů bylo spojené se společenskými, sportovními a turistickými aktivitami, například návštěvou Jánošíkových děr v Těrchovej – soustavě kaňonů v národní přírodní rezervaci Rozsutec.

Účastníci konstatovali, že letošní setkání mělo, v porovnání s podobnou loňskou akcí

v Donovalech, větší úroveň, a především více zaměřené na předávání praktických zkušeností, a tak by byla škoda od takových setkání a výměny zkušeností ustupovat.

Setkání ve Školčím středisku železnic

Slovenské republiky ve Strečně připravil Úřad IOZ, Rada mladých odborářů IOZ, akci také podpořila Nadace Friedrich Ebert Stiftung.

Milan VOMELA

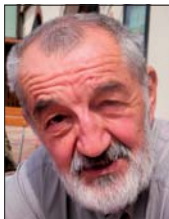
KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ: MÁME CO ZLEPŠOVAT

Výsledky kolektivního vyjednávání jsou pro většinu zaměstnanců měřítkem úspěšnosti práce odborů. Velkou měrou tak rozhodují o tom, jak silné slovo mají odborové organizace na pracovištích. Z odpovědí do anket Stavebníka při setkání odborářů v Hustopečích (viz Stavebník č. 3) vyplynulo, že příprava na kolektivní vyjednávání musí být promyšlená a taktická – teprve pak se dostaví výsledky.

Předsedům základních organizací (ZO) Odborového svazu Stavba ČR ze závodů společnosti Českomoravský cement, a. s., která je součástí nadnárodní skupiny HeidelbergCement, a předsedy koordinační rady Českomoravský štěrk, společnost Mokrá, jsme položili čtyři otázky:

1. V čem bylo letošní kolektivní vyjednávání specifické a lišilo se od minulých let?

MIROSLAV MELICHAR, předseda ZO OS Stavba cementárny Králův Dvůr: I když bychom chtěli, tak jsme ve svých oprávněných nárocích nemohli jít příliš vysoko. Důvodem byla stále hlubší krize ve stavebnictví a z toho plynoucí specifická situace v cementárnách, které krizi sice pocítí se zpožděním, ale se stejným zpožděním poznají, že stavební firmy mají už nejhorší za sebou. Proto jsme museli postupovat velice opatrně.



PETR BRZOBOHATÝ, předseda ZO OS Stavba cementárny Mokrá: Vyjednávat celou novou kolektivní smlouvu na celé tři roky v dnešních nejistých podmínkách nebylo lehké v naší firmě, ještě složitější to bylo ve společnosti Carmeuse, s.r.o., v jejímž vyjednávacím týmu jsem byl. Považuji za úspěch, že se nám podařilo obhájit všechny dříve dojednané benefity, například příspěvek na penzijní připojištění, podmínky pro výplatu 13. platu i zvýšené odstupné při propouštění podle odpracovaných let.

PETR ŠINÁGL, předseda Koordinační rady Českomoravský štěrk, společnost Mokrá: Musíme si otevřeně přiznat, že v letech 2007 až 2010 jsme promarnili možnost dojednat si vyšší zvýšení mezd. Po finanční krizi z roku 2007 efektivní podniky ve stavebnictví žádné smrtící případy do zisků a obratu neměly, ačkoliv prognózy říkaly něco jiného, a stejně argumentovalo i vedení firem velké části českých podniků ve stavebnictví. Do problémů se však výrobci stavebních hmot dostali až v poslední době, kdy je útlum v odvětví citelný, a právě o to bylo vyjednávání komplikovanější. V rámci vyjednávání navrhol zaměstnavatel například zpřísnění podmínek pro výplatu 13. platu, ale na to jsme nepřistoupili. Na základě našich argumentů vedení společnosti v našem případě kritéria pro výplatu 13. platu nechala v původním znění. My jsme ale korigovali naše představy o růstu tarifů.

MARTIN DUBÁČ, předseda ZO Stavba Beton Ostrava: Letošní kolektivní vyjednávání bylo naše první, takže ho nemám s čím porovnávat. Nevěděli jsme, co přesně máme od něho očekávat, neměli jsme také dopředu detailně propracovanou strategii, což byla naše chyba.

2. Co se ukázalo být nejtvrdějším oříškem, a jaká strategie se vám při jeho zdolávání osvědčila?

MIROSLAV MELICHAR: Nejhorší bylo, že končila jedna kolektivní smlouva a jednali jsme o druhé, která bude platit na tři roky do roku 2015. Proto bylo nejnáročnější vyjednávání o mzdách. Ty jsme vyjednali jen na rok, na další budeme jednat znovu. Na ostatním jsme se svým způsobem domluvili. Osvědčily se a pomohly nám ekonomické informace o naší společnosti nejen v České

republice, ale také informace o situaci v Evropě. O ně jsme se opírali a na ně jsme se odvolávali.

PETR BRZOBOHATÝ: Pochopitelně zvyšování mzdových tarifů a ve společnosti Carmeuse kultura propouštění lidí tak, aby to nebylo ze dne na den. Řeknu vám, že móresy při propouštění jsou někdy odstrašující, a tak vyjednávání v tomhle bodě bylo tvrdé, věnovali jsme mu 90 procent času, uvolněnější a kratší bylo jednání o penězích. Čím jsme argumentovali? Pracovním prostředím – prachem a hlukem i nebezpečím úrazů a samozřejmě pracovním nasazením při menším počtu zaměstnanců. Kdybychom však neměli při jednání v Carmeuse po ruce příklady z Cementu, tak by bylo jednání daleko složitější.

PETR ŠINÁGL: Nejhorší je vždy vyjednávání



ANKETA • ANKETA

o mzdách. Kdybychom neměli připravenou ekonomickou analýzu naší společnosti a strategii pro jednání, tak bychom neuspěli. Globální přehledy a analýzy, třeba ty vypracované makroekonomy ČMKOS, jsou dobrá věc, ale jsou jen informací makroekonomickou, nikoliv argumentem. Tím je až srovnání mezd, pracovních a dalších podmínek obdobného podniku u nás a v zahraničí. Dostat se k takovým, často tajným informacím je však komplikované a obtížné. Největším problémem je u nadnárodních společností to, že naše dcery dostanou od matek rozpětí, do kterého se prostě musí vejít. Tam pak vzniká tlak na mzdy, náklady a podobné věci jako je třeba využívání pracovních agentur a podobně. Někdy to vypadá tak, že nejde o vyšší nákladů, ale o to aby se z fixních nákladů staly variabilní, prostě aby vše bylo variabilní včetně lidských zdrojů. S tím si odbory v rámci celé republiky zatím neumí poradit, a v jednom podniku je to neřešitelné.

MARTIN DUBÁČ: Velice nás zaskočil postoj zaměstnanců firmy, kteří se postavili na stranu vedení - sepsali petici pro zrušení odborů a pro zamítnutí našich požadavků na zvýšení platu a o zprůhlednění prémiového řádu (systém odměňování), a také pro zamítnutí 13. platu. To nás vybízí k zamyšlení, co je k tomu vedlo. Jedná se o jejich aktivitu? Proč chtějí pokračovat v nedodržování pracovní doby a BOZP bez navýšení základního tarifu? Udělali to ze své iniciativy? Dobrovolně? Nebo je to výsledek zastrašování zaměstnanců? Výsledek štvavé kampaně proti odborům? Kdo za tím stojí? Napsal ten dopis spokojený zaměstnanec nebo nespokojený manažer? Pro mne to je jasné, nikdo spokojený písemně prohlášení nepíše.

3. S jakými výsledky kolektivního vyjednávání skončilo, jste s nimi spokojeni?

MIROSLAV MELICHAR: Mzdové tarify byly zvýšeny o dvě procenta. Stoprocentně spokojeni nejsme, ale za dané situace v ČR i v Evropě, jsme přece nadnárodní společnost, a tak na to musíme brát zřetel, dopadlo kolektivní vyjednávání

dobře, ne však výborně. Jednáni byla tvrdá, ale korektní, i to je vklad do budoucna.

PETR BRZOBOHATÝ: Protože společnost dává na mzdy nulu, tak zvýšení mzdových tarifů od druhého čtvrtletí považují za úspěch.

PETR ŠINÁGL: Dohodli jsme růst mzdových tarifů o jedno procento s tím, že když se situace ve stavebnictví zlepší, a budou zakázky, tedy i odbyty, tak mzdy vzrostou o další procento. K tomu ale musím dodat, že v minulém roce se zvýšily průměrné mzdy dělníků o 9,6% při prakticky podobné míře přesčasové práce jako v roce předchozím. Na otázku zda jsme spokojeni, odpovím takto: Průměrná hrubá mzda v ČR byla v roce 2012, pokud se nepletu, 25 101 korun, v naší společnosti byla u dělníků o asi 700 korun vyšší. Ale například v sousedním Rakousku jsou oficiálně chudí ti, kteří mají příjem cca 26 tisíc čistého, v Německu jsou na tom ještě lépe, tam se za chudého považuje občan s příjmem čistého cca 28 750 Kč. Ceny potravin energií a dalších životních nákladů jsou přitom podobné. Co k tomu dodat?

MARTIN DUBÁČ: Bohužel jsme neprosadili vůbec nic. A s výsledkem spokojeni nejsme.

4. Jaké poučení jste si z letošního kolektivního vyjednávání vyvodili?

MIROSLAV MELICHAR: Naše argumenty mají váhu jedině tehdy, když jsou podloženy přesnými ekonomickými přehledy o situaci v podnicích v republice a okolních státech.

PETR BRZOBOHATÝ: Musíme se ještě lépe připravit a mít pro ruce i detailní ekonomické výsledky a náklady, protože kolem nich se všechno točí. Platí to i o takových věcech jako jsou čistící prostředky a ochranné nápoje. V jiných zemích jde o samozřejmé nároky, o nichž nikdo nediskutuje, ale u nás se na tom šetří. Ještě že kvůli dobré úrovni BOZP se nešetří na osvětlení tam, kde to není na místě. I o tom je kolektivní vyjednávání.

PETR ŠINÁGL: Úspěšní budeme tehdy, když budeme umět porovnávat výsledky produktivity práce u nás, v Německu, Rakousku nebo třeba v Polsku. Jak to chodí v jiných zemích a jak se tam rozděluje bohatství vytvořené prací a vloženým investovaným kapitálem musíme umět vysvětlit našim zaměstnancům. To stejné platí v oblasti právní ochrany zaměstnanců a vůbec zaměstnaneckých a pracovních podmínek, v neposlední řadě i v daňových systémech. Bohužel odbory jsou dnes v republice v útlumu, tomu se ale nedívám. Nemáme žádné vize nebo ideu, která by lidi spojovala. V praxi to chodí tak, že ten kdo není schopen komplexní ekonomické a sociální analýzy, tak v tomto globalizovaném systému neuspěje. Místo nepřítelů musíme hledat ideu a řešení, které osloví nejenom odboráře ale i další zaměstnance. Pokud jde o lidskou unavenost a beznaděj, vrácení člověka do hry nemusí být tak složité, protože ideje, mají ohromnou aktivizační schopnost. Jde o to ukázat lidem ideje, které je budou inspirovat, podnít je a vzbudí jejich iniciativu. Náš vnitřní dialog musíme vést o podstatných věcech, a s tím souvisí i financování různých projektů, které mají sloužit k naší lepší činnosti a osvětě. Každopádně těch potíží se samotným přežitím odborů je víc, a to zde šíře nemluvíme o hlavním poslání odborů - prodávat práci lidí za hodnotu, za kterou se dá slušně žít, bavit a radovat. A tak tvrdím: v posledních letech jsme byli velmi rozumní, nyní se budeme muset stát těmi nerozumnými, pak se možná něco zlepší.

MARTIN DUBÁČ: Musíme víc zapracovat na naší podpoře od zaměstnanců, zlepšit jejich informovanost, aby měli větší přehled o možnostech zaměstnavatele, co si mohou dovolit a co mohou požadovat. Máme co zlepšovat!

Připravil Jan Hábk



PROJEKT POSILOVÁNÍ BIPARTITNÍHO DIALOGU VE STAVEBNICTVÍ

Kolektivní vyjednávání mezi Odborovým svazem Stavba ČR a Svazem podnikatelů ve stavebnictví v ČR považujeme za nejvýznamnější formu sociálního dialogu. Velmi si vážíme skutečnosti, že i přes rozdílné názory na různé problémy v oblasti pracovněprávních vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, což je přirozené a vyplývá to z odlišného postavení obou sociálních partnerů, je oboustranně zachovávan korektní a věcný přístup s cílem nalézt přijatelné kompromisní řešení. Pozitivním faktem je, že se daří uzavírat nepřetržitě po dobu 20 let od r.1992 Kolektivní smlouvu vyššího stupně, což se podařilo v málokterém odvětví v České republice. Svědčí to mimo jiné o stabilizaci vztahů mezi oběma sociálními partnery.



Kolektivní smlouva vyššího stupně představuje základní smluvní dokument k zajištění srovnatelných podmínek v oblasti pracovněprávních vztahů v rámci celého odvětví stavebnictví, zvláště za situace stále se měnící pracovněprávní legislativy. Jsme toho názoru, že tato smlouva by neměla být pouhou „vzorovou podnikovou kolektivní smlouvou“, nýbrž svým pojetím a obsahem má být „plnohodnotným“ smluvním dokumentem a zajišťovat solidní pracovněprávní standardy našeho odvětví. Jen taková kolektivní smlouva může mít podstatný význam pro pracovněprávní vztahy v odvětví. Rozšiřování Kolektivní smlouvy vyššího stupně má proto z tohoto důvodu velký význam.

Stanislav Antoniv,
předseda OS Stavba České republiky

TÉMA: SOCIÁLNÍ DIALOG VE STAVEBNICTVÍ

V období od 6/2010 – do 6/2013 je realizován projekt POSILOVÁNÍ BIPARTITNÍHO DIALOGU V ODVĚTVÍCH, který je zaměřen na posilování sociálního dialogu a budování kapacit sociálních partnerů. Tento projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Cílem projektu je:

- zvýšit adaptabilitu zaměstnanců a konkurenceschopnost podniků na základě rozvoje odvětvového sociálního (bipartitního) dialogu,
- zmapovat a vyhodnotit sociální odlišnosti a potřeby jednotlivých hospodářských odvětví,
- porovnat podmínky a najít východiska pro další spolupráci sociálních partnerů.

V rámci projektu působí bipartitní platforma Stavebnictví I., jejímiž partnery jsou Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR a Odborový svaz stavba ČR. Niže Vám předkládáme vyjádření těchto sociálních partnerů ke všem tématům projednávaným v projektu.

1. NELEGÁLNÍ PRÁCE V ODVĚTVÍ STAVEBNICTVÍ

Společně vyjádření sociálních partnerů bipartitní platformy Stavebnictví I. (Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR a Odborový svaz Stavba ČR) k možnosti dalšího řešení nelegální práce v odvětví stavebnictví:

Odborový svaz Stavba ČR konstatuje, že nelegální práce v odvětví stavebnictví ve všech svých formách, vykonávaná v jakémkoliv rozsahu, výrazně poškozuje poctivé zaměstnavatele a zaměstnance. Má negativní vliv na fungování normálního tržního prostředí v odvětví a znevýhodňuje subjekty, které podnikají slušně a na základě dodržování právních předpisů. Nelegální zaměstnávání občanů ČR i cizinců lze považovat za nekalou konkurenci podle předpisů v oblasti hospodářské soutěže. Obcházení platné legislativy, ať už jakýmkoliv způsobem v této oblasti, má kromě již několikrát v tomto manuálu i dopadové studii uvedených důsledků i přímý negativní vliv na zaměstnanost v odvětví. OS Stavba ČR má kromě jiného ve svém programu jasný úkol - obhajovat oprávněné nároky a zájmy zaměstnanců a působit k zajištění solidních pracovněprávních standardů v rámci odvětví. Toho lze dosáhnout pouze dodržováním zákoníku práce a dalších právních předpisů, jakož i kolektivních smluv na podnikové úrovni a kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Odborový svaz Stavba ČR a Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR mají nepochybně společný zájem, a sice působit všemi možnými prostředky směrem k radikálnímu omezení nelegální práce. Jedná se kromě jiného o vytvoření určitého morálního prostředí, které ve své podstatě umožní, spolu s legislativními opatřeními, že nebude již „polooficiálně“ trpět nelegální práci jako sice negativní společenský jev, s nímž je však nutné se v určité míře smířit. Jedná se tedy o adekvátní společný postup obou sociálních partnerů v této oblasti a zde je dána platforma spolupráce obou sociálních partnerů.

Na téma Nelegální práce v odvětví stavebnictví byla v rámci projektu realizována zahraniční konzultace na Slovensku.

2. DOVOZ PRACOVNÍCH SIL A JEHO VLIV NA PODNIKATELSKÉ PROSTŘEDÍ V ODVĚTVÍ STAVEBNICTVÍ

Společně vyjádření sociálních partnerů bipartitní platformy Stavebnictví I. (Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR a Odborový svaz Stavba ČR) k možnosti dalšího řešení DOVOZU PRACOVNÍCH SIL a jeho vlivu na podnikatelské prostředí v odvětví stavebnictví v odvětví stavebnictví:

• Jak je konstatováno na dalších stránkách této publikace, problematika dovozu pracovních sil se bezprostředně dotýká odvětví stavebnictví, i když v současné době s ohledem na probíhající krizi v odvětví v návaznosti na celkový stav ekonomiky v ČR není potřeba zajištění fungování odvětví ještě navíc pracovníky z jiných zemí, protože existuje ekonomický tlak na propouštění a nedaří se udržet ani zaměstnanost kmenových zaměstnanců. Udržení zaměstnanosti a solidní úrovně pracovněprávních vztahů v odvětví považuje OS Stavba ČR v této souvislosti za jeden z prioritních úkolů. Dovoz pracovních sil sebou vždy nese automaticky nebezpečí vytváření dumpingů v pracovněprávní a sociální oblasti vůbec z toho důvodu, že „cizí“ zaměstnanci obvykle pocházejí ze států s nižší životní úrovní obyvatelstva a logicky hledají nové pracovní příležitosti za hranicemi svých domovských států. Mají proto i nižší požadavky z hlediska úrovně odměňování, ochrany BOZP a dalších důležitých standardů, což přináší zaměstnavatelům nižší náklady. Pokud by se ČR vydala relativně pohodlnou cestou dovozu pracovních sil - toto nemůže být dlouhodobě přínosem

pro českou ekonomiku, namísto vytváření vlastní pracovní síly (ta má být drahá, kvalitní a kvalifikovaná a také sebevědomá, a tudíž přínosem pro českou ekonomiku), ČR bude v budoucnosti pouhým pracovištěm levných, nekvalifikovaných, tudíž lehce manipulovatelných zaměstnanců, případně jakousi levnou montovnou finálních výrobků různých odvětví. Tato hrůzná vize se snad nestane skutečností, to závisí ovšem také na společném konstruktivním postoji a postupu obou sociálních partnerů ve stavebnictví. Předpokládáme, že v tom by měla být principiální shoda OS Stavba ČR a SPS v ČR.

Na téma Dovoz pracovních sil a jeho vliv na podnikatelské prostředí byla v rámci projektu realizována zahraniční konzultace ve Francii.

3. MINIMÁLNÍ MZDOVÉ TARIFY - ZAŘAZOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ V ODVĚTVĚ STAVEBNICTVÍ

Společně vyjádření sociálních partnerů bipartitní platformy Stavebnictví I. (Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR a Odborový svaz Stavba ČR) k možnosti dalšího řešení minimálních mzdových tarifů - zařazování zaměstnanců v odvětví stavebnictví:

Odborový svaz Stavba ČR a Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR při nejrůznějších příležitostech v rámci bipartitního dialogu, při jednáních s představiteli státu i v rámci legislativního procesu shodně konstatují, že odvětví stavebnictví se nachází v hluboké krizi. Nalezli shodu i v pojmenování příčin a souvislostí všech negativních skutečností, které postupně znamenali krizi v odvětví, které ještě donedávna patřilo k jednému z mála rozvíjejících se oblastí české ekonomiky. Nalezli shodu i v návrhu možných konkrétních opatření a postupů, tedy co učinit pro oživení tohoto důležitého sektoru české ekonomiky. Nenalezli však reálné pochopení u současné vládní koalice, dochází tak, obecně řečeno k výraznému poklesu ve všech ukazatelích stavebnictví jako celku a příčiny jsou zřejmé, samozřejmě není účelem této statě podrobněji se zabývat danými aspekty. Důsledkem situace je i propouštění zaměstnanců, včetně zaměstnanců kmenových. Za této nepříznivé situace bude probíhat i kolektivní vyjednávání nové Kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejímž předmětem jsou i minimální mzdové tarify a zařazování zaměstnanců do tarifních tříd. Otázka nyní zní, zda oba sociální partneři naleznou shodu i při posuzování významu jedné z nejdůležitějších složek každého výrobního procesu – lidské práce a její hodnoty, ocenění lidského faktoru při tvorbě zisku zaměstnavatelů.

Obě smluvní strany KSVS jsou si vědomy zásadní skutečnosti, která je velmi podrobně uvedena v dalších částech tohoto dokumentu a v samotné dopadové studii. Minimální mzdové tarify představují sice výraznou, ale zdaleka nikoliv celou složku mzdy zaměstnanců a navýšení těchto tarifů, požadované ze strany OS Stavba ČR, je pouhým nepatrným zvýšením minimální výše mzdy respektující kvalifikaci zaměstnanců v jednotlivých tarifních stupních. Nejedná se o zvýšení mezd jako takových, což bývá někdy obecně a velmi zjednodušeně prezentováno. Také při navýšení minimálních mzdových tarifů je dán pro zaměstnavatele dosti široký prostor pro uplatnění diferencované mzdové politiky v rámci platné právní úpravy.

OS Stavba ČR proto vyjadřuje přesvědčení, že na základě oboustranně rozumného a konstruktivního přístupu k celé problematice zařazování zaměstnanců a minimálních mzdových tarifů dojde při kolektivním vyjednávání nové KSVS i k dohodě v této oblasti s cílem zajistit slušné mzdové standardy v odvětví. Věřt také, že se podaří uzavřít kvalitní Kolektivní smlouvu vyššího stupně, a to bez součinnosti jiného subjektu (zprostředkovatele) v zájmu zachování sociálního smíru v odvětví stavebnictví.

Na téma Minimální mzdové tarify - zařazování zaměstnanců v odvětví stavebnictví byla v rámci projektu realizována zahraniční konzultace ve Švédsku.

4. NEROVNOMĚRNĚ ROZVRŽENÁ PRACOVNÍ DOBA A JEJÍ DOPADY NA ZAMĚSTNANCE A PODNIKY V ODVĚTVĚ STAVEBNICTVÍ

Společně vyjádření sociálních partnerů bipartitní platformy Stavebnictví I. (Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR a Odborový svaz Stavba ČR) k možnosti dalšího řešení nerovnoměrně rozvržené pracovní doby a jejím dopadům na zaměstnance a podniky v odvětví stavebnictví v odvětví stavebnictví:

Jak vyplynulo z praktických poznatků z Workshopů na dané téma, konaných v rámci OS Stavba ČR a SPS v ČR, problematika nerovnoměrně rozvržené pracovní doby nepředstavuje z hlediska právní úpravy podle zákoníku práce a kolektivních smluv zásadní problém v pracovněprávních vztazích mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

Nedochází ani k soudním sporům v této oblasti, Někdy se spíše vyskytuje problém spočívající v nesprávné aplikaci v praxi, kdy může docházet k nesprávnému postupu obvykle s cílem obejít právní předpisy a řešit potřeby firem především podle aktuálního stavu v potřebách trhu, či přesněji řečeno potřebě práce v určitém období. Je otázkou do jaké míry můžeme takové případy považovat za obcházení či spíše za neznalost právních předpisů zejména u malých podnikatelů.

Jedná se o tendenci, která ve své podstatě v přiměřené míře nerespektuje oprávněné zájmy zaměstnanců, kteří chtějí splnit pracovní úkoly mnohdy nad rozsah existujících právních pravidel, aby vyhověli svému zaměstnavateli a současně dosáhli i solidní odměny za odvedenou práci, dochází tak někdy zcela zbytečně



Jana Chobotská, zástupkyně hlavního manažera projektu, informuje o konferencích, jejichž cílem bylo zvýšit adaptabilitu zaměstnanců a konkurenceschopnost firem.

Foto: archiv

k problémům při necitlivém přístupu k potřebám zaměstnanců, kteří potřebují určitou rovnováhu svého „profesního“ a „osobního“ života.

Na druhé straně je nutné vzít v úvahu, že práce v režimu nerovnoměrně rozvržené pracovní doby v kombinaci s čerpáním dovolené v období s nižší potřebou práce, je zaměstnancům kompenzována další dovolenou v délce dvou pracovních dnů za každý týden takto čerpané dovolené.

Všechno má však své limity a případné nedodržení právních předpisů může mít zejména v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci velmi negativní konkrétní důsledky. Při porušování právních předpisů v této oblasti nebo při přílišné liberalizaci může docházet ke zvýšenému riziku vzniku pracovních úrazů. Z tohoto důvodu OS Stavba ČR i SPS v ČR zdůrazňují nezbytnost zachování určité rozumné rovnováhy mezi zájmy zaměstnavatelů a zájmy zaměstnanců, které se samozřejmě v mnohém z hlediska zajištění stavební výroby shodují.

Princip již zmíněné flexicurity má proto svůj význam a nejedná se o nějaké nadbytečné poukazování na nezbytnost zachování stávajících pravidel, protože není prostě možné upřednostnit pouze jednostranné hledisko flexibility. To je zdůrazněno i v mnohých dokumentech ČMKOS a vyplývá to i z přijatých dokumentů pracovněprávního charakteru v rámci země EU. Samozřejmě i v mezinárodním měřítku probíhá stálá diskuse k řešení tohoto problému, který je vlastně zásadní z hlediska celkového přístupu

k samotné legislativní úpravě pracovněprávních vztahů. Právě na tématu nerovnoměrně rozvržené pracovní doby lze konstatovat, že rozumným přístupem obou sociálních partnerů lze relativně bez velkých problémů či sporů dosáhnout určitého kompromisního řešení přijatelného pro zaměstnavatele i zaměstnance. Jedná se o to respektovat stanovený či sjednaný rámec platné právní úpravy, obsahující v sobě výše uvedené principy.

Na téma Nerovnoměrně rozvržená pracovní doba a její dopady na zaměstnance a podniky v odvětví stavebnictví byla v rámci projektu realizována zahraniční konzultace v Nizozemsku.

5. POSÍLENÍ KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ, ROZŠÍŘOVÁNÍ ZÁVAZNOSTI KSVS A JEJÍ DODRŽOVÁNÍ V ODVĚTVĚ STAVEBNICTVÍ

Společně vyjádření sociálních partnerů bipartitní platformy Stavebnictví I. (Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR a Odborový svaz Stavba ČR) k možnosti dalšího kolektivního vyjednávání a KSVS:

Zaměstnavatelé se ztotožňují s odbory, že kolektivní vyjednávání má nezastupitelnou úlohu při zachování sociálního smíru. Stavebnictví je, jako odvětví, v současné době výrazně poznamenáno recesí. Zaměstnavatelé mají oprávněný zájem na tom, aby konkrétní podmínky práce zaměstnanců včetně mezd, bezpečnosti práce, dovolených apod. se řešily na úrovni podniků. Na této úrovni jsou primární podklady o ekonomické situaci firmy a o možnostech dohody s odbory.

Zaměstnavatelské svazy, oprávněné k uzavírání kolektivních smluv, vyššího stupně musí tuto realitu respektovat. Standardy, které jsou v konečné fázi mezi zaměstnavateli (svazy) a odbory dojednány jsou vždy standardy minimálními a nenarušují prostor pro uzavírání kolektivních smluv na úrovni podniků.

Jistá obezřetnost zaměstnavatelských svazů je namísto především z toho důvodu, že kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou v souladu se zákonem č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání rozšiřovány ve shodě s odbory na další subjekty v příslušných odvětvích a to i na subjekty, kde odborové organizace nepůsobí i na podnikatele v odvětví, kteří nejsou členy zaměstnavatelského svazu. Zejména ve stavebnictví, odvětví s vysokým podílem malých firem, nelze nastavit takové limity, které by byly v konečné fázi pro konkrétní malou firmu zničující.

Přes tuto skutečnost firmy z části nesouhlasí s tím, že akty zaměstnavatelského svazu, jehož nejsou členem, jsou vázány dohodami třetích stran. S tímto stanoviskem z hlediska ustanovení lze souhlasit. Přesto zaměstnavatelské svazy, společně s odbory, navrhuji rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně jako cestu proti dumpingovým mzdám (a ostatním benefitům), které narušují v rámci odvětví konkurenční prostředí.

Druhým aspektem je pak podrobnost kolektivních smluv vyššího stupně. Zaměstnavatelé zastávají stanovisko, že základní rámec obsahu kolektivních smluv vyplývá z platných právních předpisů, zejména zákoníku práce (ZP). Konkrétní odkazy na konkrétní části zákoníku poskytují dostatečnou informaci o obsahu smlouvy. Odbory preferují podrobnější text i když z větší části terminologií i právní úpravu ZP kolektivní smlouvy přejímají a to z toho důvodu, že podrobnější kolektivní smlouva je pro praktické použití v prostředí laické veřejnosti přístupnější formou.

Nebude pravděpodobně dosaženo shody na tom, že odborové organizace výrazně pomáhají zaměstnavatelům v překonání krize tlakem na orgány státu a ostatní veřejné investory ve směru zajištění pracovních příležitostí (zakázek). Důsledkem nedostatku zakázek je především otázka zaměstnanosti a odměňování, kterou odbory preferují. Na situaci konkrétní firmy pak je závislý prostor (rozsah a forma), na kterém se mohou odbory a zaměstnavatelé shodnout. Zaměstnavatelé kladou důraz především na udržení zaměstnanosti, zejména základního kvalifikovaného personálu a předpokládají, že odbory budou tuto snahu podporovat nikoliv narušovat požadavky na růst mezd.

Jak uvádí strana zastupující zájmy zaměstnanců kolektivní vyjednávání a zejména vyjednávání kolektivní smlouvy vyššího stupně patří mezi nejvýznamnější část činnosti OS Stavba ČR.

KSVS se tradičně vyjednává již od roku 1992 a stala se běžnou součástí života stavbařů, resp. jejich zástupců. O tom, zda standardy dohodnuté v této smlouvě jsou dostatečnou ochranou pro zaměstnance ve stavebnictví se vedou neustálé diskuse. Někteří zaměstnanci považují vyjednané výsledky za nedostatečné a jsou přesvědčeni, že pro ně OS v tomto směru dělá málo. Naproti tomu někteří sta-

vební podnikatelé, či majitelé stavebních firem, případně personálisté jsou dozajista přesvědčeni, že obsah ujednání je až příliš rozsáhlý.

Oba sociální partneři se však vzácně shodují na potřebě i nadále vést sociální dialog a i když mají na některé věci odlišný názor, jsou ochotni v tomto dialogu pokračovat. Je zřejmé, že kolektivní smlouva vyššího stupně je jednoznačně tím výstupem, který je věcí společného zájmu.

Bohužel se zde se v poslední době trochu více zdá, že větší prioritu má KSVS pro zástupce zaměstnanců – čili pro odbory. Ze strany zaměstnavatelů bylo již naznačeno, že jejich záměrem bude spíše „demontovat“ tuto smlouvu na jakýsi vzor, či návod pro podnikovou praxi. Jejich cílem je ponechat rozhodující úlohu na úrovni podniku. Kolektivní vyjednávání další KSVS nebude proto jednoduché i z těchto důvodů. Odbory s tímto záměrem nesouhlasí a jak bylo uvedeno v oddíle zkušenosti ze zahraničí, mají pro to celkem silné argumenty. Bez sociálního smíru v celém odvětví, není dle jejich názoru možný soustředěný a neustálý tlak na veřejnou sféru (státní či regionální) a bez toho by se postupně odvětví stavebnictví ocitlo na periférii bezvýznamného oboru. Svědomím toho, že snaha současně vládní exekutivy se o to již celkem úspěšně pokouší, odbory jako sociální partner „bijou“ na poplach. I když mnohdy s rozdílnými zájmy, jde jim především o dostatečnou „porci“ zakázek pro stavební společnosti a tím i dostatek pracovních příležitostí pro své členy. Nechtějí však připustit, aby se z podmínek pracovního poměru vytratilo tzv. „sociální“ a aby se stavebnictví stalo oborem, kde investoři či majitelé firem působí pouze s vidinou maximalizace zisku.



Účastníci konferencí BiDi.

Foto. archiv

Lze tedy vyslovit přesvědčení, že budoucnost sociálního dialogu bude spíše než o neustálém „handrkování se“ o slovíčka textu a procenta růstu mezd, o zodpovědném přístupu k budoucnosti oboru jako takového, a to včetně podmínek důstojných pro 21. století.

V rámci sociálního dialogu existují samozřejmě v mnohém poněkud odlišné představy sociálních partnerů na řešení daných problémů, což je však přirozené a vyplývá to z odlišného postavení obou subjektů. Jedním z nedávno řešených problémů bylo právě kolektivní vyjednávání ve věci Dodatku č. 1 k platné KSVS, kdy oba sociální partneři měli zcela odlišný názor na problematiku minimálních mzdových tarifů, a vyjednávací týmy nenašly vzájemnou shodu. Jak již bylo v předchozím textu zmiňováno, došlo k dohodě o zprostředkovateli a teprve na základě jeho doporučení byl uzavřen tento Dodatek s účinností od 1. 4. 2012 do 31. 3. 2013, tedy do doby účinnosti celé KSVS. V rámci širšího kontextu sociálního dialogu je v této věci pozitivní, že se oba sociální partneři domluvili na zprostředkovateli a dokázali přijmout jeho kompromisní návrh. Spokojena není ani jedna strana, shoda však byla nalezena.

Od kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni se odvíjí i charakter kolektivního vyjednávání na úrovni podnikové. Sjednaná KSVS se proto stává zásadním smluvním dokumentem pro kolektivní vyjednávání podnikových kolektivních smluv v celém odvětví stavebnictví.

Na téma Posílení kolektivního vyjednávání, rozšiřování závaznosti KSVS a její dodržování v odvětví stavebnictví byla v rámci projektu realizována zahraniční konzultace v Německu.

„PREZIDENT REPUBLIKY DAL TRIPARTITĚ NOVOU DIMENZI“, REKL NA PŘEDSEDNICTVU OS STAVBA ČR JEHO PŘEDSEDA STANISLAV ANTONIV

12. jednání Předsednictva OS Stavba ČR se konalo v posledním červnovém týdnu, pouhé dva dny po rokování Rady hospodářské a sociální dohody (RHSD – tripartity), které se poprvé v historii zúčastnil prezident České republiky.

O této zlomové události informoval Stanislav Antoniv, předseda OS Stavba ČR, který zdůraznil, že „jednání tak dostalo novou dimenzi“, i když se konalo za nejméně příznivých okolností: vláda Petra Nečase je v demisi a nová vláda odborníků premiéra Jiřího Rusnoka, jmenovaného prezidentem Milošem Zemanem, teprve vzniká.

Tripartita probíhala za velké účasti ministrů v demisi, omluvil se pouze ministr financí. Všichni pak od prezidenta Zemana slyšeli, že dohadování sociálních partnerů má prvořadou důležitost, neboť zaměstnanci a zaměstnavatelé v této zemi vytvářejí hodnoty a odvádějí daně, a tak financují provoz státu. To bylo v posledních letech opomíjeno, přestože to je jedna z nejdůležitějších otázek politických. „Miloš Zeman při této příležitosti ocenil stanoviska zaměstnavatelů a zaměstnanců, kteří dokázali najít v mnoha dříve sporných záležitostech společnou řeč a jednotný postup“, konstatoval Stanislav Antoniv.

Dále se podrobně zabýval minimální mzdou, jejíž růst podpořil i prezident Miloš Zeman. Odbory její růst prosazují dlouhodobě - vřdyt od roku 2007 se ne-



Členové Předsednictva OS Stavba ČR při jednání. Foto: Jan Hábk

změnila, ale sociální dávky se zvyšují, takže minimální mzda ztratila motivační charakter a lidé dávají přednost pobírání dávek před prací. „Prezident Zeman podpořil růst minimální mzdy z 8000 na 8500 korun, souhlasí s tím i zaměstnavatelé a nakonec i ministryně práce a sociálních věcí Ludmila Müllerová, ale proti byl a je stále Petr Nečas, který tento bod ani

nehodlá zařadit na jednání vlády, neboť se prý jedná o rozhodnutí strategické, a vláda v demisi by žádné takové rozhodnutí přijímat neměla“, objasnil Nečasovu strategii Stanislav Antoniv.

V tomto směru je zajímavý postoj ministryně Ludmily Müllerové (TOP 09), která sice souhlasí s tím, aby vláda v demisi nedělala „strategická rozhodnutí“, ale sama zvýšení minimální mzdy za takové nepovažuje. „Jestliže došlo k souhlasu zaměstnavatelů i odborů, tak si myslím, že to není strategické rozhodnutí, ale spíše politické“, podotkla ministryně Müllerová. Podle ní by nařazení o růstu nejnižšího výdělků mohla vydat i úřednická vláda. Obdobně podnětný je i po tripartitě vyslovený názor Jaroslava Hanáka, prezidenta Svazu průmyslu a dopravy ČR, který uvedl, že i vláda v demisi „může udělat dobrý skutek“.

„Nic takového však očekávat nemůžeme, pravicová koalice vláda by tím popřela sama sebe. Nic dobrého pro zaměstnance, zaměstnavatele, vlastně pro tuto zemi neudělala, dva roky jsme usilovali, aby odstoupila, a tak budme rádi, že po skandálech, které nemají obdoby, musela skončit. Je tu však ještě jedno nebezpečí – pravicová koalice bude hlasovat proti jakémukoliv státnímu rozpočtu a proti jakýmkoliv rozumným a potřebným zákonům a návrhům. I s tím bychom měli počítat a podle toho se zařídit“, nabádá Stanislav Antoniv. (ha)

W 6 SE RADILA V BUDAPEŠTI

V červnu se v Budapešti radili zástupci stavbařských odborových svazů z České republiky, Maďarska, Německa, Polska, Rakouska a Slovenska o současné situaci v odvětví, kolektivním vyjednávání a práci odborů v krizovém období pro stavebnictví.

Podrobně se probírala problematika migrace a sezónních pracovníků vysílaných nadnárodními společnostmi. Bylo konstatováno, že problémem zůstává nedostatečná informovanost a připravenost zahraničních pracovníků, například v Německu pracovníků ze Španělska, Portugalska a Rumunska, což by mělo být v kompetenci pracovních agentur, které pracovníky vysílají. Další problematickou oblast – stejné podmínky pro domácí i pro zahraniční pracovníky, by měla řešit připravovaná směrnice Evropské unie.

Zajímavé a inspirující poznatky jsme získali od kolegů z Německa, kde se v rámci kolektivního vyjednávání podařilo zvýšit mzdy o 3,5 % a krize se neprojevila nijak razantně, neboť výpadek státních zakázek nahradila bytová výstavba a oprava bytů. Obdobně se podařilo zvýšit mzdy v Rakousku o 3,1 %, přičemž stavebnictví pomáhá podpora investic do úspor energií (zateplování) a roste také bytová výstavba.

Zájem o účast ve skupině W 6 mají Švýcaři, příští jednání skupiny bude v září na Slovensku.

Milan VOMELA

PÁTÉ REGIONÁLNÍ KONFERENCE

Lednové 10. zasedání Předsednictva OS Stavba ČR kromě jiného přijalo jednotný program regionálních konferencí. V souladu s plánem práce OS Stavba ČR pro rok 2013 proběhla v květnu a červnu letošního roku jejich již pátá jednání.



Odboráři na jednání regionálních konferencí.

Na programu byly informace předsedy a místopředsedy OS Stavba ČR. Předseda OS Stanislav Antoniv informoval o komplikovaných jednáních tripartity, podrobně hovořil o činnosti ČMKOS a přípravě jejího VI. sjezdu, zabýval se i přípravou na sjezd OS Stavba ČR. Místopředseda OS Milan Vomela doplnil svou písemnou zprávu o aktuální informace v rezortu stavebnictví a v odborové činnosti. Zasedání se také zabývala Zprávou o stavu kolektivního vyjednávání na odvětvové a podnikové úrovni, kterou přednesl místopředseda OS. V diskusi o aktuální situaci a odborové práci hovořili regionální manažeři.

Na závěr těchto jednání proběhla věcná diskuse ke všem bodům zasedání. Na dotazy odpovídali předseda OS Stanislav Antoniv a místopředseda OS Milan Vomela.

Příští, již VI. zasedání regionálních konferencí, se uskuteční v říjnu letošního roku.

Text a foto: Josef VACH

CHOMUTOV PŘED TEPLICEMI A PRAHOU 4

V pražském Hotelu Olšanka proběhlo vyhodnocení Přeborů ČR stavebních škol v celkem deseti sportovních odvětvích v sezóně 2012/2013. Zástupci sportovní komise OS Stavba ČR zhodnotili sezónu jako dobrou a poděkovali pořadatelům jednotlivých přeborů za obětavost. Konstatovali, že všechny přebory proběhly v duchu fair play, že se prohlubuje kamarádský duch těchto akcí, a že nikdo při sportování neutrpěl úraz.

Závěrem předali Milan Vomela, místopředseda OS Stavba ČR, a Zdeněk Čihák, předseda sportovní komise, krásné poháry. Vítězný převzala Soňa Valušková, ředitelka Střední odborné školy energetické a stavební, Obchodní akademie a Střední zdravotnické školy Chomutov. (jv)

Celkové pořadí:

Střední odborná škola energetická a stavební, Obchodní akademie a Střední zdravotnická škola Chomutov

Střední škola stavební Teplice

Střední škola technická Praha 4



Poháry pro pedagogy a žáky – sportovce. Na snímku od leva: Milan Vomela, místopředseda OS Stavba ČR, Miroslav Janota - SŠ stavební Teplice, Soňa Valušková, ředitelka Střední odborné školy energetické a stavební, Obchodní akademie a Střední zdravotnické školy Chomutov a Karel Merolt ze stejné školy, Josef Zdobinský - SŠ technická Praha 4, Zdeněk Čihák, předseda sportovní komise.