



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

# Sborník

## dobré praxe ze zahraničí

Praha  
září 2018

**v rámci projektu ČKMOS „Posilování kapacit sociálního dialogu v oblasti zavádění zkracování pracovní doby bez snížení mzdy a využívání flexibilních forem rozvržení pracovní doby ve vazbě na produktivitu práce, konkurenceschopnost a sladování pracovního, osobního a rodinného života“**



# SBORNÍK

## dobré praxe ze zahraničí



ČMKOS

Praha  
září 2018

**Na zpracování Sborníku se podíleli:** JUDr. Eva Dandová, Jana Daňhelovská,  
Martina Drekslerová, Ing. Martin Fassmann,  
JUDr. Jitka Hejduková, Mgr. Tereza Hejlová,  
Doc. PhDr. Pavel Janíčko, CSc., Petr Janoušek,  
Kateřina Kavalírová, JUDr. Zdenka Kindlová,  
Ing. Jiří Klepáč, JUDr. Renata Kořínková,  
Mgr. Dušan Martinek, Filip Matoušek,  
Ing. Zbyněk Moravec, Doc. Ing. Tomáš Pavelka,  
Ing. Hana Popelková, Bc. Václav Procházka,  
JUDr. Vít Samek, Hana Taušová, Jiří Vrablec

Tato odborná publikace byla zpracována v rámci projektu „Zkracování pracovní doby“, Reg. číslo CZ.03.1.52/0.0/0.0/15\_002/0001831, který je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

### **Sborník dobré praxe ze zahraničí**

Vydala: Českomoravská konfederace odborových svazů. Praha 2018

[www.cmkos.cz](http://www.cmkos.cz)

Grafická úprava a tisk: ASTRON studio CZ, a. s. Praha

© Českomoravská konfederace odborových svazů

ISBN: 978-80-86809-71-7

Vážení čtenáři,

právě jste otevřeli jednu z publikací vydaných v rámci projektu ČMKOS na téma „Zkracování pracovní doby“. Tato publikace pod názvem „**Sborník dobré praxe ze zahraničí**“ vychází z pracovních návštěv členů realizačního týmu a členů cílové skupiny projektu v partnerských organizacích zástupců zaměstnanců – odborů, ale i partnerských organizacích zaměstnavatelů po celé Evropské unii. Jedná se o jednu ze 6 Klíčových aktivit (KA) projektu.

Tento Sborník dostáváte do rukou v období, kdy sílí tlak na pracovní sílu, které je svým způsobem nedostatek, a také v období, kdy hospodářské výsledky jasně ukazují, že možnost zkracování pracovní doby tady skutečně existuje a má v současnosti i výhodné podmínky pro svou realizaci.

V 19. století byla běžná pracovní doba 12–16 hodin denně a 6–7 dnů v týdnu. V současné době se pak pracuje po celé Evropě výrazně kratší dobu a to v rozmezí 6–8 hodin denně a zpravidla jen 5 dnů v týdnu. Těchto výsledků bylo dosaženo zejména iniciativou zástupců odborů, které i v současné době mají zkracování pracovní doby jako jednu ze svých zásadních priorit až do roku 2022, kdy by chtěly dosáhnout v České republice standardní 7,5 hodinovou pracovní dobu pro všechny zaměstnance.

Cílem odborové činnosti je totiž spokojený zaměstnanec, se všemi jeho právy a povinnostmi. Zaměstnanec, který si v důstojných pracovních podmínkách zajišťuje obživu, vytváří produkt a tak se spolupodílí na stabilitě existence schopnosti firmy, ve které pracuje. Tento model ideálu je však podmíněn řadou faktorů. Zda je firma v kondici, má-li dostatek kvalifikované pracovní síly s dobrou produktivitou, jaká je kvalita řídicího managementu, úroveň mezd, pracovní doba atd. Nejen to ovlivňuje zaměstnance v pracovním, osobním a rodinném životě. Prokazatelným průzkumem bylo zjištěno, že ve firmách, kde se kolektivně vyjednává, tedy kde působí odbory, se zaměstnancům daří lépe. Základní formou činnosti odborů je vedení sociálního dialogu. Míra jeho úspěšnosti je pro zaměstnance dána výší mzdy a pracovními podmínkami, kde délka a rozvržení pracovní doby hraje významnou roli.

ČMKOS se jako největší odborová centrála v České republice snaží úspěšnost ve vedení sociálního dialogu zajistit realizací řady projektů zaměřených na jeho rozvoj a podporu. Jedním z nich je i tento projekt zaměřený na „Zkracování pracovní doby“. Jak bylo zmíněno již v úvodu, ČMKOS má ve svém programu na leta 2018–2022 cíl zkracování pracovní doby bez snížení mezd. Ten chce realizovat především využíváním flexibilních forem rozvržení pracovní doby ve vazbě na produktivitu práce, konkurenceschopnost a sladování pracovního, osobního a rodinného života.

Klíčové aktivity projektu nás v nejrůznějších studiích a rozborech seznamovaly s pracovní dobou, hodinovou mzdou, produktivitou práce, náklady práce na hodinu, HDP na odpracovanou hodinu atd. jak v české republice, tak v zemích Evropské unie. V jednotlivých grafech a tabulkách se Česká republika nenachází v tomto srovnání na nejlichotivějších místech. Výsledkem těchto srovnání jsou statistická čísla, která ne vždy úplně přesně znázorňují realitu, která je v jednotlivých zemích a odvětvích.

Při snahách o realizaci zkracování pracovní doby však vyvstávají nejrůznější otázky. Máme na všechny odpovědi? Jsou naše znalosti a zkušenosti dostatečné? Jaké jsou klíčové faktory, které umožní vytvořit podmínky pro zkracování pracovní doby a kvalitní využití volného času? Dochází k faktickému zkracování pracovní doby stejně u všech nebo probíhá diferencovaně? Nevyužívá se zkrácení pracovní doby k dalšímu zaměstnání? Změní tento proces produktivitu práce a konkurenceschopnost natolik, že otevře zásadně prostor pro zkracování pracovní doby? Pokud bude docházet ke zkracování pracovní doby, jaký způsob bude zvolen – denní, týdenní, roční zkracování pracovní doby? Bude mít zvolený způsob rozdílné dopady na jednotlivá odvětví? Jakou formou, na jaké úrovni má dojít k dohodě o úpravě pracovní doby a zejména jejím zkrácení? Zákon či kolektivní vyjednávání tedy sociální dialog?

Jak je vidět, otázek je mnoho a ještě to nejsou určité všechny. Najít odpovědi pro podmínky České republiky je a bude velmi složité, ale potřebné, a to s využitím všech dostupných zdrojů a možností.

Přenos zkušeností dobré praxe ze zahraničí, to je jeden ze zdrojů pro realizaci možného zkracování pracovní doby. V projektu se jednalo o jednu ze zásadních KA kde bylo cílem, zobecnění dobré praxe ze zahraničí s vazbou na výstupy ostatních KA projektu. Pro naplnění této KA bylo připraveno a realizováno 16 zahraničních cest v rámci Evropské unie. Sborník obsahuje zprávy ze 13 zahraničních cest, poslední 3 cesty se uskutečnily až v termínu po uzávěrce této publikace pro tisk. Každá cesta byla podrobně připravena a naplánována Řídícím týmem projektu s přispěním odvětvových a regionálních expertů z jednotlivých odborových svazů a regionálních struktur ČMKOS. Odborová (14) i zaměstnavatelští (2) zahraniční partneři v daných vybraných zemích sestavili dle našich požadavků programy s možností seznámit se na národní, odvětvové i regionální úrovni se skutečnou praxí při prosazování sociálního dialogu s vazbou na zkracování pracovní doby.

Nyní se tedy začtěte do obsahu jednotlivých zpráv a v jejich závěrech se snažte najít to, co je pro odbory a ČMKOS důležité při naplňování vlastních cílů s vazbou na zkracování pracovní doby. Tento „Sborník dobré praxe ze zahraničí“ je jedním z 24 nově vzniklých produktů (analýzy, studie, šetření, informační materiály, odborné publikace) v rámci projektu a dotváří celý rámec popisu současného stavu zkracování pracovní doby v České republice, ale zejména nastiňuje možnosti dalších kroků. Všechny tyto produkty najdete na: **[www.cmkos/projekty](http://www.cmkos/projekty)**.

Za realizační tým celého projektu

Mgr. Dušan Martinek, hlavní metodik projektu, ČMKOS

# 1. NORSKO, OSLO – „ODVĚTVOVÝ SOCIÁLNÍ DIALOG“

**Termín:** 19.–22. 6. 2017

**Partner:** LO Norsko

**19. 6. 2017**

Přílet 16.40 hodin na letiště v Oslo. Přejezd z letiště do centra, ubytování, seznámení s místem.

**20. 6. 2017**

**Jednání a prezentace na odborové centrále LO**

Uvítání a seznámení s programem. Představení zástupců české delegace.



## **Představení „norského modelu“ a historie odborů v Norsku**

Norsko bylo v polovině 19. století velmi zasahováno četnými stávkami a chudobou. Východiskem bylo v roce 1835 sepsání „Dohody“, která se stala základem norského modelu. Tímto aktem bylo garantováno právo na organizování a vyjednávání. Byl to začátek pro stanovení klidného postupu v tripartitním vyjednávání.

Základ Dohody má stálou platnost až dodnes, pouze dochází oborově k průběžnému dotváření doplňkových dohod. Toto období je v Norsku nazýváno zlatým věkem odborů. Lidé si uvědomují, že blahobyť v zemi je nutno budovat pro všechny.

Organizovanost v odborech je více než 50 % (z 5 milionů Norů je 2,7 mil. pracujících, z toho 1,37 mil. odborově organizováno).

Hlavním pilířem je spolupráce se zaměstnavateli. LO sdružuje všechny profese s 920 000 členy. Ve zbylých třech konfederacích je sdruženo 720 000 členů (Unio, YS, AK). LO úzce spolupracuje se Stranou práce.

Norské odbory jsou ve světovém měřítku nejsilnějšími.

Nástroje pro „norský model“:

- vysoká organizovanost
- partnerství na pracovišti
- základem normy je silný obor, zbývající nemohou vyjednat výše

Jednání mezi zaměstnavatelem a odbory (bez přítomnosti státu) probíhají každý týden ve formátu 2 + 2. Kolektivní vyjednávání pak začíná každý rok vždy na jaře. Kolektivní smlouva platí vždy od následujícího roku. Norsko nezná pojem minimální mzdy.

Aktivity norských odborů při vyjednávání mají charakter 90 % jednání a 10 % demonstrace a stávky.

Při 4 % nezaměstnanosti jsou v Norsku mezi mzdami oborově minimální rozdíly, genderová rovnost a vysoká produktivita práce. Ta je výsledkem úzké spolupráce mezi dělníky, inženýry a řediteli. Vysoká důvěra pracujících podporuje dosažení ideálu norského modelu.

Norský model je definován třemi základními pilíři:

- ekonomické řízení
- veřejná prosperita
- pracovní život

Mezi těmito pilíři je vzájemná propojenost a rovnováha.

Připravuje se čtvrtý pilíř ve vazbě na kompetence.



NHO v Norsku zastupuje 25 000 zaměstnavatelských firem. Byla založena v roce 1900 jako reakce na vznik LO. První národní kolektivní smlouva byla podepsána v roce 1907 a stala se počátkem sociálního dialogu. V roce 1935 byla důsledkem velké nezaměstnanosti a množství stávek řešena neúnosná situace dohodou mezi LO a NHO. Ta nastavila akceptovatelnou rovnováhu mezi platy zaměstnanců a zisky zaměstnavatelů.

Principy vyjednávání mezi LO a NHO jsou průběžně sdělovány vládě. Mezi oběma stranami funguje vzájemný respekt. Firmy musí změny a rozhodnutí konzultovat se zaměstnanci, kde je uplatňováno právo na informace a konzultace. Mzdy jsou ve vyjednávání řešeny oborově a detaily jsou upravovány v místních kolektivních smlouvách.

Kolektivní smlouvy mezi LO a NHO mají dvě části:

- 1) základ je stejný
- 2) zbytek se liší oborově

Platnost kolektivní smlouvy na místní úrovni je 2 roky, u vyšší KS pak 4 roky. Zákonem je dána mateřská dovolená, minimální penze atd., LO a NHO řeší např. délku pracovní doby a mzdové podmínky.

Kolektivní vyjednávání má tři úrovně:

- místní úroveň
- mediátor
- pracovní soud

Realizování stávek v rámci tohoto tříúrovňového procesu je nelegální.

Pracovní soud vznikl v roce 1916 s cílem řešení rozporů v platnosti kolektivní smlouvy, výkladu Dohody nebo při řešení zájmů a požadavků odborů. Hlavním cílem bylo především rychlé vyřešení problémů v pracovních vztazích.



V roce 1958 byl přijat zákon o rozporu zájmu, který se zabývá výlučně rozpory a problémy v kolektivní smlouvě. Většina soudních jednání řeší rozpor v interpretaci kolektivní smlouvy. Pracovní soud ve sporech vydává rozhodnutí, která jsou konečná a nelze se proti nim odvolat. Pracovní soud je složený z nezávislých soudců a poradců určených státem, rozhoduje se anonymně 2/3 většinou. Do rozhodnutí pracovního soudu se nesmí stávkovat.

**21. 6. 2017**

## **Jednání a prezentace na odborové centrále LO**

- 1. Jens Peter Hagen** – předseda OS průmyslových odvětví
- 2. Camilla Lee Maana** – poradce oddělení průmyslové politiky LO



Podrobné seznámení s průmyslovým odvětvím, možnostech získávání členů.

- založen v roce 1988
- složen z 8 OS
- základní cíle: plná zaměstnanost, vliv na organizaci práce na pracovištích, dobré vztahy na pracovišti – vzájemný respekt, flexibilita s vlivem na produktivitu práce – větší zisky firem s výhodami pro zaměstnance
- klíčové oblasti: zdraví a bezpečnost, vzdělávání a školení, smlouva o zapojování do pracovního života (po dlouhodobé nemoci), vše řešeno místní i národní úrovni
- kladen vysoký důraz na místní a regionální rozvoj v oblasti obchodu
- koordinace v plánování mezi svazy v oblasti průmyslu, obchodu, turismu a kultury s cílem dosažení rozvoje turismu v místních lokalitách a zlepšení kvality života občanů

## **Návštěva centrály LO – Mezinárodní oddělení**

- 3. Vidar Bjørnstad** – vedoucí Mezinárodního oddělení – stručné seznámení s aktuální činností
  - centrála má 140 zaměstnanců (celá LO 170 zaměstnanců)
  - 22 zaměstnanců pracuje v mezinárodním oddělení
  - 18 regionálních kanceláří (každá kancelář má 3 lidi)



#### 4. Nina Monsen – předsedkyně OS veřejných služeb – Fagforbundet

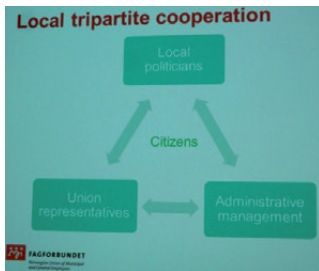
Fagforbundet je největší odborový svaz v LO s 360 000 členy. Sdružuje 550 organizací, má 17 000 zástupců po celé zemi, 75 % jsou ženy.

Cílem je dosažení dobré mzdy a kvalitních pracovních podmínek. Dlouhodobým cílem je zajištění budoucnosti pro bohatý stát.

V prezentaci byly představeny různé projekty v oblasti sociálního dialogu pro zlepšení veřejných služeb. Norský model je uplatňován na regionální, městské i místní úrovni. Zákonem je stanovena povinnost založení místní samosprávy na tripartitním principu, včetně administrativního zajištění (pod záštitou vlády).

Spolupráce mezi jednotlivými partnery v samosprávách funguje na principu důvěry, porozumění, respektu a zodpovědnosti za rozhodování. Klíčem je rovnost v zastupitelnosti v orgánech.

#### Základní motto je „Spolupráce se vyplatí“



#### Závěr

„Spolupráce se vyplatí“ je mottem norských kolegů – nejen odborářů, ale i zaměstnavatelů a zástupců státu. Také v chápání zaměstnanců se tato formulace vžila, což dokazuje vysoká organizovanost v odborech. Tato filozofie se prolíná do běžného života Norů. Programově je cílem budování bohaté společnosti, což má vliv na životní úroveň, postavení lidí v práci, na vztahy mezi lidmi.

Aktivity ČMKOS se v posledních letech soustřeďují především na stabilizaci členské základny a spokojeného zaměstnance. Praxe z Norska ukázala, že vzájemný respekt, úcta a tolerance je v sociálním dialogu nosným pilířem s hmatatelnými výsledky.

Postup ČMKOS jak při kolektivním, tak tripartitním jednání, ale také při působení na širokou veřejnost by měly ve svých programech nést znaky shora zmíněného motto.

Spolupracovat se vždy vyplatí, musí to však být ve prospěch celé společnosti, jejichž součástí je každý občan České republiky. V zapojení – tedy spolupráci by každý občan mohl najít svůj podíl na tvorbě vyspělé, moderní země.

Formy zapojení – spolupráce se mohou prolínat od jednotlivých pracovišť – potažmo základních organizací, či nejmenších článků komunální politiky do veřejného života.

Formy oslovovat veřejnost již ČMKOS praktikuje ve svých aktivitách, důležité však je dále v nich pokračovat a prohlubovat s cílem zapojit širokou veřejnost do společenského dění.

Využijme příkladu dobré praxe, který se osvědčil.

#### Být na pracovišti odborář, je důvod k hrdosti, ne ke studu, či opovržení.

## 2. RAKOUSKO, VÍDEŇ – „ZKRACOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY A BOZP“

---

**Termín:** 4.–7. září 2017

**Partner:** Österreichischer Gewerkschaftsbund

---

### Pondělí 4. září 2017

Odjezd z Prahy – Praha Hl. nádraží v 8:48 hod., vlak RJ 73

Příjezd do Vídně Hbf ve 12:49 hod.

Přesun do hotelu Ibis Wien Messe, Lssallestrasse 7A, 1020 Vídeň

### Úterý 5. září 2017 dopoledne

#### **Jednání a prezentace na odborové centrále OGB**

#### **Martina Schneller, mezinárodní oddělení odborového svazu PRO-GE**

- Uvítání a seznámení se s programem, představení členů delegace ČMKOS
- Odborový svaz PRO-GE je jedním z odborových svazů sdružených v centrále OGB, v r. 2002 došlo ke spojení odborů v odvětví kovo, textil, potravin a chemie
- Odborový svaz zastupuje 230 000 zaměstnanců, celkem v 1 600 podnicích mají 7 000 zástupců v podnikových radách, tito mají významné úkoly, zejména dohled nad BOZP
- Hlavním úkolem rakouských odborů je uzavírat kolektivní smlouvy vyššího stupně v rámci jednotlivých odvětví, v r. 2015 bylo uzavřeno 150 kolektivních smluv vyššího stupně
- Významné je, že kolektivní smlouvy platí pro všechny zaměstnance odvětví
- Kolektivní smlouvy v Rakousku v podstatě pokrývají 85–86% zaměstnavatelů v průmyslu, to je primát Rakouska i v rámci EU
- 20. září 2017 začne pro rakouské odbory další kolo kolektivního vyjednávání, v rámci odvětví kovo se bude jednat o 180 000 zaměstnanců
- Vzhledem k tomu, že růst národního hospodářství v Rakousku dosahuje 2,7% a zvyšuje se i inflace, budou odboráři požadovat i lepší mzdové podmínky pro zaměstnance a zvýšení mezd
- Vývoj nezaměstnanosti v Rakousku je také v posledním období příznivý, v létě bylo pouze 400 000 nezaměstnaných, což bylo cca 9%, v tomto čtvrtletí bude asi 6%

## **BOZP v Rakousku – role, význam, způsob práce, se zaměřením na digitalizaci práce**

### **Patrick Bauer, odborový svaz PRO-GE**

- Historie právní úpravy BOZP v Rakousku sahá až k Všeobecnému rakouskému občanskému zákoníku (ABGB) z r. 1811, ten již obsahoval některé nároky na odškodnění
- Zákonem č. 1/1888 Sb. ř. z., o pojišťování dělníků pro případ úrazy bylo v Rakousku zavedeno úrazové pojištění pro případ pracovních úrazů,
- V r. 1928 bylo úrazové pojištění rozšířeno o odškodňování škod z titulu nemocí z povolání
- V r. 1972 byl přijat zákon na ochranu zaměstnanců, tento zákon obsahuje technické a hygienické normy a týká se všech zaměstnanců a zaměstnankyň
- V návaznosti na harmonizaci práva s právem zemí EU byla v Rakousku vydána celá řada centrálních nařízení – např. o pracovních prostředcích (1999), o pracovištích (1999) nebo z poslední doby (2016) o elektromagnetických polích
- Praktické formy ochrany práce se soustřeďují především na stanovení základních podmínek pracovní doby – a to formou ochrany nároků, maximální denní délky pracovní doby, maximální týdenní délky pracovní doby, minimální denní doby odpočinku, minimální týdenní doby odpočinku, pracovní doby mladistvých a těhotných zaměstnankyň
- Ochrana před úrazu spočívá v Rakousku především v zajištění správné organizace práce a pracovních postupů, v dodržování požadavků na stroje, přístroje apod. a v neposlední řadě v důsledném používání OOPP
- Ochrana před nemocemi z povolání se soustřeďuje především na ergonomii a pracovní hygienu, v praxi se vyskytují problémy při posuzování nemocí z povolání lékaři – lékaři v poslední době ztrácí „lidský přístup“
- Statisticky je odkázáno, že nejčastější nemocí z povolání jsou v Rakousku nemoci pohybového aparátu a nemoci sluchu
- Rakouské odbory zavádí v BOZP tzv. „Stop princip“, který spočívá především v nahrazení těžších pracovních postupů technickými a organizačními opatřeními, příp. osobní ochranou zaměstnance poskytováním OOPP
- V Rakousku platí, že každý vedoucí musí stanovit tzv. preventivní službu, která sestává z odborníka na BOZP, lékaře pracovnílékařské péče a pracovního psychologa (ten řeší pracovní zatížení na pracovišti)
- Při zajišťování BOZP hrají velkou roli podnikové rady, které vystupují v roli důvěrníka zaměstnanců a spolu s vedením jednájí v rámci kolektivního vyjednávání i o otázkách BOZP
- V Rakousku funguje tzv. Všeobecný ústav pro pojištění úrazů, je to nástupce úrazové pojišťovny z r. 1888, jeho hlavním posláním je nahradit škody v souvislosti s úrazy a nemocemi z povolání a provádět prevenci a poradenství k předcházení a zabránění úrazům
- V oblasti pracovní doby se v Rakousku uplatňuje zkracování pracovní doby, a to zejména na pracovištích s velkým pracovním zatížením, výrazné zkrácení pracovní doby a tudíž také snížení mzdy nemá smysl bez důvodu
- V Rakousku se všeobecně dodržuje zákaz práce v sobotu a v neděli, v odvětvích (služby, pohostinství apod.), kde tento zákaz nelze dodržet se v kolektivních smlouvách sjednává příplatek za práci v sobotu a neděli – zpravidla ve výši 50% mzdy

- Digitalizace práce spočívá v zavádění nových technických programů a automatice práce, které práci zrychlí, ale nenahradí
- Robotika spočívá v tom, že stroje tzv. „opouští klec“, zavádí se rozšířená realita, nové hlídací systémy, sdílená ekonomika, příklady dobré praxe
- BIG DATA – velký přenos dat a CROWD WORKING – marketing, projekty, konzultace
- Sdílená ekonomika a homeworkingu – tu zavádí v Rakousku firma REGUS – nikdo zde nemá pracoviště – velkými zákazníky jsou firmy APPLE A MICROSOFT
- V rámci postupu „roboti opouští klec“ se v praxi lze setkat s různými druhy interakce – oddělená práce, koexistence zaměstnance a robota, kooperace robotů (robot udělá nějaký krok, pak pokračuje člověk a druhý robot pokračuje) a nejvyšším stupněm je kolaborace, kdy člověk a robot pracují společně
- V rámci sdílené ekonomiky jsou vyšší požadavky na zajištění BOZP – kontrola rychlosti, vzdálenosti, síly, úchopu apod. – robot nesmí svým úchopem zaměstnance zranit – v Rakousku existuje technická norma toto zajišťující ISO/TS 15066
- Rizika digitalizace – propojení robotů přes internet, rozdílná údržba robotů, problémem je rozhraní IT a robota – to způsobuje i rizika mezi zaváděnými IT technologiemi a roboty (stroji)
- Velkým problémem praxi se rozhraní a robotika – IT zajišťuje data, security, safety, bezpečnost, životnost notebooků je třeba jen 18 měsíců, ale roboti mají životnost i 30 let a na to nejsou odborníci připraveni – to je výzva pro příští století – kooperace IT a robotika –
- Argumented reality – rozšířená realita – např. digitální brýle – zkracují sice pracovní postupy, ale jejich používání je nesmírně zatěžující
- Nicméně je třeba důvěřovat v techniku, firmy BMW, ABL apod. provádí výzkum automatiky v rámci zemí EU
- Proces digitalizace v praxi s sebou nese tři negativa – chybějí kvalifikovaní a znalí zaměstnanci, vnitropodnikové tradice a ze strany zaměstnanců je nižší důvěra v nové technologie
- Pro odbory z toho všeho vyplývá, že musí klást v praxi důraz na permanentní zaškolování zaměstnanců do nových technologií



*Odborový svaz PRO-GE*



*Patrick Bauer, odborový svaz PRO-GE*

**Úterý 5. září 2017 odpoledne**

### **Odjezd do dílny OPEL, Gross Enzersdorfer Strasse 59, Vídeň**

- Po úvodním seznámení se zásadami BOZP v závodě byla skupina přijata generálním ředitelem Polem Steczlem.
- Generální ředitel seznámil s historií závodu (otevřen byl v r. 1982) a s organizační strukturou závodu.
- Vzhledem k tomu, že skupina neměla vhodnou obuv (plné polobotky) nemohlo dojít k exkurzi přímo do výrobní haly.
- Přítomným byla předvedena zkušebna BOZP, v které se provádí školení BOZP kterou musí projít každý zaměstnanec vstupující do pracovního poměru a dále pak každý zaměstnanec minimálně

jednou ročně. Školení BOZP má na starosti samostatný zaměstnanec („papa BOZP“). Učebna je rozčleněna podle rizik vyskytujících se ve výrobě – např. práce ve výškách, osobní ochranné pracovní prostředky, vnitropodniková doprava (zejména doprava vysokozdviznými vozíky)

- Závěr návštěvy probíhalo jednání se zástupci podnikové rady závodu (místopředsedou rady a zástupce pro oblast BOZP), kteří seznámili s obsahem kolektivní smlouvy a s průběhem kolektivního vyjednávání
- Na dotaz jak často mají pracovní úrazy v závodě, odpověděli, že si nepamatují.

## Středa 9. září 2017, dopoledne

### **Návštěva Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA)**

#### **Přijetí u ředitele AUVA Wolfganga Birbamera, Kammerrat**

- AUVA má letos výročí 130 let od založení (zákon č. 1/1888 ř. z.)
- AUVA je placena jen zaměstnavateli, ti platí 1,3 hodinové mzdy, mají 4,5 mil. Pojištěnců – pojišťují od školek až po důchodce, dostávají roční příspěvek od státu 1.5 mld. Eur
- AUVA velmi investuje do prevence, má 7 úrazových nemocnic a 4 centra rehabilitace
- Každý zaměstnanec v případě úrazu dostane to nejlepší, hned po pobytu v nemocnici následuje pobyt v rehabilitačním centru, dříve se čekalo do uzavření prvního kola léčby, nyní již nejsou čekací doby, prakticky hned po operaci jde postižený na rehabilitaci –
- Pro AUVA je primární, aby se postižený urychleně uzdravil
- V případě, když nedojde k plnému uzdravení – vyplácí se renta, 20% práce neschopných zaměstnanců pobírá renty, AUVA vynakládá na renty 400 mil. Eur, zbytek financí jde do prevence
- AUVA je v Rakousku velkým hráčem na poli pojišťovnictví, pojišťovací loby je totiž silné, ve Vídni např. řeší nejen pracovní úrazy, ale i tzv. úrazy z ulice – zastávají princip rovného zacházení, ve spolkových zemích AUVA je partnerem, který pomáhá po operacích
- AUVA má špičkové chirurgy na úrazy
- AUVA má 5 700 zaměstnanců, v jejím čele stojí správní rada, která je složena z 5 zástupců zaměstnanců a 9 zástupců zaměstnavatelů – v praxi občas působí problém převaha zástupců zaměstnavatelů v radě
- Pro vlastní pojištění v rámci AUVA je jedinečné, že všichni zaměstnavatelé platí stejnou výši pojištění a že se nedělají oradly mezi zaměstnavateli z hlediska rizikovosti práce
- AUVA má programy prevence rizik úrazu již od mateřských školek, již s dětmi ve školách se pracuje v rámci prevence
- Hlavní důraz se pak klade na žáky ve věku 15 a 16 let, to jsou zvláštní programy prevence pro přechod do dospělosti
- Podle statistiky na 1 000 zaměstnanců připadá 10 pracovních úrazů, počet smrtelných úrazů klesá, vloni jich bylo pouze 120, naopak stoupá počet úrazů na cestě do a ze zaměstnání, což je v Rakousku považováno za pracovní úraz
- AUVA vynakládá na prevenci rizik 70 mil. Eur
- AUVA má zákonem stanoveny podmínky provádění rehabilitace – rehabilitace je celková a sestává z rehabilitace profesní, rehabilitace zdravotní a rehabilitace společenské

- V Rakousku se uznává celkem 52 nemocí z povolání – některé (azbest) se již ale nevyskytují, v praxi je ale velký boj o uznání každé další nemoci za nemoc z povolání
- V případě nemoci z povolání lupénka AUVA vysílá postižené do Chorvatska
- Pro AUVA jsou silným partnerem lékaři
- Preventivní prohlídky jsou stanoveny pouze pro nejrizikovější práce – tuneláři a doly, jinak obecně pracovní lékařské preventivní prohlídky stanoveny nejsou
- Každý zaměstnavatel s 10 zaměstnanci musí už mít zástupce pro oblast BOZP
- V případě agentur práce nejsou žádné rozdíly, zaměstnanci agentury práce musí mít stejné pojištění jako kmenoví zaměstnanci – princip rovného zacházení
- Problémem je i 300 000 cizinců v Rakousku a 300 000 rakouských zaměstnanců v cizině
- V případě smrtelných úrazů hradí AUVA pohřebné, náhradu nezajištěným dětem (obecně do 18 let, studujícím do 25 let), pozůstalým a životnímu partnerovi zhruba 80 % výdělku zemřelého
- V poslední době pomáhá AUVA zakládat úrazovou pojišťovnu v Srbsku

### **Prohlídka pracovišť AUVA**

- Návštěva chemické laboratoře
- Návštěva zkušebny OOPP
- Návštěva hlukové laboratoře

Středa 9. září 2017, odpoledne

**Návštěva inspektorátu práce – Arbeitsinspektorat Wien Nord und NO Weinviertel  
Amtsdirktor Ing. Wolfgang Zeiler a Amtsdirektor Ing. Josef Fritz**

- Inspektorát práce v Rakousku je zřízen ministerstvem práce a sociálních věcí a působí po celém území Rakouska, centrum sídlí na ministerstvu, mají celkem 300 inspektorů
- V roce 2016 bylo v Rakousku 19 inspektorátů



*Návštěva chemické laboratoře*





*Návštěva hlukové laboratoře*

- Nyní se počet inspektorátů sníží na 14
- Inspekce práce však podléhá republikovým zákonům a ne spolkovým
- Hlavními principy kontroly v Rakousku je kontrola dodržování zákazů, poradenství zaměstnavatelů a zástupcům zaměstnanců, účast na povolovacích řízeních (např. při práci s chemickými látkami)
- Hlavním cílem kontroly je prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání
- Rakouská inspekce práce nekontroluje dodržování pracovních předpisů, ale pouze oblast pracovní doby a BOZP
- Někteří inspektoři se specializují – např. v oblasti hygieny práce, ochrany mateřství apod.
- Zásadně kontrolují všechny podniky a výjimkou lesnictví, zdravotnictví, veřejného školství a nejvyšších úřadů (ministerstev)
- Praktickým problémem je velké množství podniků a málo inspektorů – denně kontrolují jeden podnik
- Při kontrole kontrolují zejména stroje na pracovišti, pracoviště samotné, pracovní prostředí, sociální zařízení, pracovní podmínky, pracovní dobu a dobu odpočinku
- Pokuty se zásadně ukládají právním zástupcům podniku
- K účasti na prohlídkách jsou v praxi zváni kromě zaměstnavatele i pověřené osoby, kterými bývá zástupce rady zaměstnanců, zástupce pro oblast BOZP a lékař pracovnílékařské péče
- V rámci diskuse byla zodpovězena řada dotazů

## Čtvrtek 7. září 2017

Odjezd z Vídně Hbf v 11:10 hod., vlak RJ 74 – příjezd do Prahy Hl. nádraží v 15:06 hod.

### **Závěr**

Pracovní skupina ČMKOS získala na pracovní cestě řadu významných poznatků z praktického zajišťování BOZP v Rakousku. Kromě návštěvy firmy OPEL a poznatků o tom, jak zajišťuje BOZP byla hlavním přínosem návštěva pojišťovny AUVA. V současné době probíhá v ČR diskuse nad tím, jak bude prováděno pojištění odpovědnosti zaměstnavatelů za škody při pracovních úrazech a nemocech z povolání. Stále nebyl vládou schválen věcný záměr zákona. Pro přípravu nového zákona bude v praxi nejdůležitější přijetí právní úpravy rehabilitace. O provádění rehabilitace pojišťovnou AUVA byli účastníci delegace podrobně informováni. V neposlední řadě byla velkým přínosem i konzultace s inspektory práce, kdy se v diskusi potvrdilo, že řada problémů v této oblasti je v ČR shodná s Rakouskem.

### 3. ŠPANĚLSKO, MADRID – „SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA“

**Termín:** 10.–13. 9. 2017

**Partner:** CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

#### **Návštěva španělského zaměstnavatelského svazu CEOE**

V rámci společného projektu ČMKOS a SP ČR zaměřeného na zkracování pracovní doby a flexibilní formy práce navštívila malá delegace SP ČR partnerský španělský zaměstnavatelský svaz CEOE. Jednání byla vedena na operativní úrovni ředitelů sekcí pro zaměstnanost a sociální věci. Delegaci uvítal **Jordi Garcia Viña**, ředitel sekce sociální politiky. Cílem jednání bylo vyměnit si informace o využívání flexibilních forem práce a nástrojů na sladování pracovního a soukromého života, a to ve světle nových požadavků na zaměstnavatele, zejména po zveřejnění **Balíčku Evropské komise na podporu zaměstnávání rodičů s dětmi a pečovateli**.

Jednání byla vedena v kontextu současné zlepšující se ekonomické situace v obou zemích i celé EU. Konfrontovány byly výsledky obou zemí v procesu strukturálních reforem a implementace specifických doporučení udělovaných členskými státy v rámci Evropského semestru. I když situace na trhu práce je v obou zemích značně rozdílná a ve Španělsku přetrvává vysoká míra nezaměstnanosti zejména u mládeže, problémy se zaměstnaností nízkokvalifikovaných pracovníků, starších pracovníků a dlouhodobou nezaměstnaností mají obě země. Oba svazy se také shodly na tom, že postrádají pracovní sílu v potřebné kvalitaci, a proto potřebují využít zejména potenciál žen. Tento potenciál je podpořen snahou o legislativní úpravu podporující homeoffice, sdílená pracoviště, práce na zkrácený úvazek atd.



Komise pro rovnost CEOE vypracovala v březnu 2017 komplexní zprávu „**Vyváženost pracovního a soukromého života z perspektivy byznysu**“, která zahrnuje definice, základní evropské přístupy, evropské trendy a výzvy pro národní úroveň. Zpráva přináší závěry a doporučení, která jsou v souladu s naší obecnou pozicí – nejlepší řešení se musí nacházet na podnikové úrovni, práva pracovníků na sladování pracovního a soukromého života musí být v souladu s potřebami zaměstnavatelů, není třeba nová legislativa ale změna myšlení, odstraňování tradičních kulturních stereotypů, zvyšování povědomí o výhodách pro zaměstnavatele. **Klíčem k úspěchu je však dostatečná infrastruktura dostupných a kvalitní zařízení péče o děti.** V souvislosti s Balíčkem pro sladování pracovního a soukromého života oba svazy společně konstatovaly svoji obavu z toho, zda EK může zasahovat do kompetencí členských států, autonomie sociálních partnerů a zda je vhodná legislativní cesta.

Delegace SP ČR navštívila **dvě firmy**, odlišné svou velikostí i charakterem činnosti a přesvědčila se, že **španělská zaměstnavatelé a podniky mají potřebné politiky a opatření na podporu zaměstnanosti žen a rodičů s dětmi**, které jsou součástí jejich byznys modelů a respektují zájem podniku.

**Enagas**, obdoba naší České plynárenské, je velká společnost vícekrát oceněná jako odpovědný zaměstnavatel a to zejména v oblasti BOZP a péče o zaměstnance. Enagas má vzorové politiky rozvoje lidských zdrojů postavených na podpoře diversity, rovnosti žen a mužů a anti-diskriminace. Pracovní prostředí podporuje transparentnost, otevřenost a komunikaci. Podporuje odborný rozvoj svých zaměstnanců a je tady rovněž kladen velký důraz na podporu matek s dětmi. Důraz je také kladen na vzdělávání a podporu především učňovského školství a odborného vzdělávání.



Praktické představení projektu sladování pracovního a soukromého života spolu s dalším projektem zaměřující se na BOZP.

## **C<sup>2</sup>= Conciliación X Compromiso**

Výměna praktických zkušeností, sdělení dobré a špatné praxe při zavádění nových „firemních zvyků“ a návrhy možných řešení problémů vyskytující se na obou stranách.

Následovala prohlídka firemních prostor s ukázkou zavedení nových prvků, aby docházelo ke sladování pracovního a soukromého života – zejména zvelebení firemního prostředí (fresh corner, odpočinkové místnosti, neformální zasedací místnosti, kojící místnosti, zahrada pro firemní i soukromé účely, barevná výmalba stěn, vedoucí úseků sedící v čele stejné místnosti se svými podřízenými (žádná samostatná místnost pro vedoucí) atd.

**MIXER, výrobce parfémů a kosmetiky**, naopak reprezentoval malou dynamickou rodinnou firmu se silnou vazbou na místní lokalitu. Mixer je označován „zaměstnavatel snů“. Flexibilní formy práce aplikuje na základě individuálního přístupu, který respektuje charakter jednotlivých fází výrobního procesu – administrativy a výroby. Firma připouští, že individuální přístup sice zvyšuje administrativu, nicméně naopak zvyšuje soudržnost pracovníků a loajalitu k firmě. I přes všechny nabízené benefity a přizpůsobení se individualitě potřeb zaměstnance či vybudování předškolního zařízení pro děti zaměstnanců, potýkají se s nedostatkem zaměstnanců. Problémem může být poloha firmy a její dostupnost dopravními prostředky, tj.: 35 min. autem, 55 min. autobusem od Madridu.

Cílem této cesty bylo zjistit a porovnat stávající situaci na trhu práce ve vztahu ke sladování rodinného a pracovního života jak na straně České republiky, tak na straně Španělska. Rovněž také výměna skutečností v této oblasti s uvedením příkladů z praxe českých zaměstnavatelů. Získané zkušenosti byly zajímavé, motivující a vedoucí k zamyšlení, zda by bylo možné některé vstřícné kroky, zejména k matkám s malými dětmi, uplatnit u některých českých zaměstnavatelů.

Po osobním setkání se zástupci CEOE věříme, že bude i nadále pokračovat oboustranná spolupráce nejen na tomto tématu.

## 5. RAKOUSKO, VÍDEŇ – „ODVĚTVOVÝ SOCIÁLNÍ DIALOG“

---

**Termín:** 6.–9. 11. 2017

**Partner:** ÖGB a IG PROGE Rakousko

---

### 6. 11. 2017

Příjezd do Vídně v 15:10 hodin. Přejezd z hlavního nádraží do hotelu.

Ubytování, společná procházka městem.

### 7. 11. 2017

#### **Exkurze v chemické firmě BOREALIS**

V 8:45 sraz před hotelem s **Marií Hejnys** (vedoucí mezinárodní kanceláře ÖGB), která se o nás vzorně starala po celou dobu zahraniční cesty. Odjezd do chemické firmy **BOREALIS**. Ve firmě Borealis nás přivítali **Hubert Bunderla**, vedoucí podnikové rady zaměstnanců, **Franz Mategka**, náměstek vedoucího podnikové rady zaměstnanců a **Robert Holzmann** předseda podnikové rady pro „úředníky“.



Firma byla založena v roce 1961. Od roku 1969 zahájila výrobu Polyolefinu. V průběhu let se společnost Borealis vyvinula v mezinárodní společnost se silnou působností především ve střední Evropě a na Středním východě. Je druhým největším výrobcem Polyolefinu v Evropě a čtvrtým největším výrobcem Polyolefinu na světě. Od roku 2006 sídlí ve Vídni, hlavním městě Rakouska.

Borealis má výrobní závody v Rakousku, Belgii, Brazílii, Francii, Finsku, Německu, Nizozemsku, Švédsku, Itálii, Spojených státech.

Zastoupení pro Střední východ sídlí v Abu Dhabi ve Spojených Arabských Emirátech (SAE). Zastoupení pro Asii sídlí v Singapuru.

Inovační centra jsou v Linci (Rakousko), Porvoo (Finsko), Stenungsundu (Švédsko) a v Abu Dhabi (SAE).

S centrálou ve Vídni v Rakousku zaměstnává Borealis v současnosti přibližně 6 600 osob a působí ve více než 120 zemích + 3.500 zaměstnanců v SAE. V roce 2016 vygenerovala firma Borealis zisk z prodeje ve výši 7,2 miliardy EUR a čistý zisk ve výši 1,46 miliardy EUR.

Společnost Borealis poskytuje služby a produkty zákazníkům po celém světě ve spolupráci se společností Borouge, Společné ústředí společnosti na Středním východě sídlí v Abu Dhabi ve Spojených Arabských Emirátech (SAE) a Singapuru.

Vlastnická struktura: Společnost Mubadala vlastní prostřednictvím své holdingové společnosti 64 % společnosti, přičemž zbývajících 36 % patří společnosti OMV, se sídlem ve Vídni.

Výrobky společnosti Borealis vyrobené z polyolefinů tvoří základ mnoha cenných plastových aplikací, které jsou podstatnou součástí našeho každodenního života. Borealis je předním poskytovatelem polyolefinových sloučenin pro celosvětový drátový a kabelový průmysl. Široká škála sofistikovaných kabelů s vysokým a vysokým napětím, polovodičové produkty a řešení nízkonapěťových přenosů a distribučních kabelů.

Velmi široké uplatnění nachází při výrobě bílého zboží (od praček až po chladničky a klimatizační jednotky) a malých spotřebičů (od toasterů až po elektrické nářadí) jsou robustnější, ale lehčí, energeticky efektivnější, přesto vizuálně přitažlivé. Špičkové a patentované technologie Borealis umožňují také pokročilé aplikace ve flexibilních obalech (včetně laminovacího filmu, smršťovací fólie, stojánků); u pevných obalů (uzávěry, tenkostěnné láhve a přepravní obaly); u netkaných a technických vláken (filtrační systémy, hygienické výrobky, technické textilie).

Po krátké prezentaci a diskusi s podnikovou radou, jsme byli pozváni na zajímavou exkurzi do výroby, skladového síla a logistického centra firmy Borealis.

Výrobní závod ve Vídni zaměstnává 550 kmenových zaměstnanců a 200 kontraktorů zajišťujících převážně údržbu. Ve výrobě s nepřetržitým provozem se pracuje v šesti směnách s pracovní dobou 35 týdně. Pro vyrovnání fondu pracovní doby, pořádají pro zaměstnance každý měsíc jednodenní školení.

V učňovském zařízení firmy Opel se v současné době připravuje pro firmu Borealis, osm učňů. Průměrná hrubá mzda ve firmě činí 2 700 euro, což je 1 800 euro čistého. Nájem bytové jednotky ve Vídni o velikosti 70 m<sup>2</sup> stojí v průměru 1 000 euro.

### **Odpolední jednání v sídle ÖGB – Sociální dialog v Rakousku.**

Odpoledne jsme byli pozváni do sídla rakouské odborové centrály ÖGB.

Kolega **Franz Stürmer**, odvětví chemie (**PRO-GE**) nás seznámil se **sociálním dialogem v Rakousku a odvětvovou kolektivní smlouvou v oblasti chemie.**

- Odborová centrála ÖGB má 1,2 milionů členů sdružených v 7 odborových svazech.
- ÖGB požaduje pro rok 2018 minimální nárůst mezd ve výši 4 % a navýšení minimální mzdy na 1700 euro



- Chemický průmysl v Rakousku sdružuje 247 firem z různých odvětví chemie a zaměstnává 43 418 zaměstnanců.
- Odborový svaz **PRO-GE** má 230 000 členů a zastupuje zaměstnance z 13 průmyslových odvětví. Má zastoupení v 8 000 podnikových radách, 750 poradců pro mladé odboráře, 230 zaměstnanců a vyjednává 140 kolektivních smluv.
- V průběhu prezentace nám rakouský kolega vysvětlil, rozdílné kompetence Podnikové rady a odborů v rakouských firmách při kolektivním vyjednávání podnikových a odvětvových kolektivních smluv.



*Sídlo odborové centrály ÖGB ve Vídni.  
Místo realizovaných odpoledních jednání.*



*Spalovna biomasy na předměstí Vídně*

**8. 11. 2017**

### **Exkurze v Elektrárně Vídeň – Wien energie**

V elektrárně nás přivítali **Martin Kink** (vedoucí podnikové rady), **Ernst Königsberger** (náhradník v podnikové radě) a další členové podnikové rady. Elektrárnou nás prováděl **Harald Koch** (člen OS).

Vlastníkem elektrárny, jejímž hlavním zdrojem pro výrobu elektřiny je spalování biomasy a záložním zdrojem plyn, je město Vídeň. V době uvedení do provozu, v roce 2006, byla tato elektrárna největší a nejmodernější v Evropě a vyžádala si náklad 55 milionů eur. Evropě jsou už větší podobná zařízení, ale pořád patří k nejlepším. Účinnost se pohybuje v ročním průměru kolem 35 %. Ročně zásobuje 48 tisíc domácností elektřinou a pro 12 000 bytů zajišťuje dálkové vytápění.

Denně se zpracuje dvacet nákladních automobilů dřevní hmoty, která se dováží ze vzdálenosti sto kilometrů a drtí se na štěrky velikosti 10 x 10 cm. Do štěrpků se přimíchává písek jako nosič tepla. Odpadní písek, kterého je 6 tun za hodinu se odváží do cementáren pro další zpracování. Biomasu připravuje firma EBF.

Elektrárna má celkový výkon 30 MgW a vyrábí se na třístupňové turbíně. Při výrobě elektřiny vzniká 72 tun páry/hodinu.

Vídeňská elektrárna zaměstnává 380 zaměstnanců. Část zaměstnanců pracuje na přípravě biomasy pro výrobu elektřiny. Přímou ve výrobě pracuje 130 zaměstnanců ve 12 hodinových směnách. Od 1. 4. 2018 bude stav směnových pracovníků snížen na 90. Stejně jako ostatní energetické společnosti, které se zabývají výrobou elektrické energie, jsou výsledky ovlivňovány výkupní ceny elektrické energie, která v posledních letech na energetické burze klesá a s tím jsou spojená úsporná opatření. Jedním z dopadů těchto kroků jsou vznikající problémy s dodavateli služeb (převážně



údržbářské služby). V současné době, stejně jako v celém sektoru energetiky probíhá ve firmě generační obměna a je velice složité získat odborné zaměstnance, kdy jedním z důvodů je také nízké finanční ohodnocení nastupujících zaměstnanců.

### **Odpolední jednání v sídle ÖGB – Zkracování pracovní doby**

Odpoledne jsme byli pozváni do sídla rakouské odborové centrály ÖGB.

**Patrick Christian Bauer** z rakouského odborového svazu PRO-GE nás velmi podrobně seznámil s modely zkracování pracovní doby v Rakousku.

- V Rakousku se do určité výše objemu pracovní doby přesčasy dotují (jsou bez daňového zatížení)
- dochází ke změně myšlení ohledně délky pracovní doby, rodiny a vlastního zdraví
- podstatně lepší plánování harmonogramů pro směnové zaměstnance
- výpočet výše mezd v závislosti na délce pracovní doby

### **Závěr**

Zahraniční cesta v Rakousku byla svým obsahem velmi zajímavá a přínosná. Každý den dopoledne jsme měli naplánovanou diskusi se zástupci odborů a podnikových rad s následnou exkurzí ve firmách chemického a energetického odvětví, kde jsme měli možnost seznámit se s různými formami sociálního dialogu přímo ve firmách.

Odpolední jednání se konala v sídle rakouských odborů ÖGB. Tématem prvního odpoledne byl sociální dialog v Rakousku a odvětvová kolektivní smlouva v chemickém odvětví, kdy nám rakouský kolega vysvětlil rozdílné kompetence odborů a Podnikové rady v rakouských firmách při kolektivním vyjednávání podnikových a odvětvových kolektivních smluv. Tématem druhého odpoledne byly modely zkracování pracovní doby v Rakousku. Velkým přínosem obou odpoledních jednání bylo, že v průběhu prezentací jsme mohli okamžitě reagovat na danou problematiku. Podobnou formu zahraničních cest pořádaných v rámci projektů ČMKOS do budoucna doporučujeme.

## 6. HOLANDSKO, UTRECHT – „ZKRACOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY A ODBOROVÁ POLITIKA“

**Termín:** 22.–25. 11. 2017

**Partner:** FNV Holandsko

Ve dnech 22.–25. 2017 se uskutečnila zahraniční cesta zaměstnanců ČMKOS do Nizozemska s cílem seznámení se s přípravou, průběhem a výstupy vedení sociálního dialogu na všech jeho úrovních. Vedení a zaměstnanci partnerské FNV připravili pro účastníky velmi obsáhlý program věnující se oblastem fungování centrály FNV a její role ve vedení národního sociálního dialogu, penzijního systému, sladčování pracovního a rodinného života v procesu zkracování pracovní doby a některým dalším.



### **Tuur Elzinga, člen Výkonné rady FNV**

přivítal delegaci ČMKOS a představil centrálu FNV. Dále přiblížil aktuální situaci odborů i politického prostředí v Nizozemsku. Z krize před šesti lety, kdy hrozilo rozdělení odborové organizace FNV na dvě poloviny, nakonec vznikl pozitivní výsledek. FNV se transformovalo v odborový svaz a přijímá vlastní členy a organizuje je přímo (85 % členů FNV) a společně s několika málo svazy (15 % členů OS / FNV), které ještě působí samostatně jako odborový svaz, ale s členstvím ve FNV, vytváří celek pro zajištění vedení sociálního dialogu na všech jeho úrovních.

Politické prostředí v Nizozemsku zaznamenalo stejně jako v mnoha jiných evropských zemích výrazné oslabení sociálně-demokratické strany (vláda je složena od září z liberální, sociálně-liberální a křesťanských demokratů).

Kampaň „Zastavme závod o dno“ je vlastně shodná s kampaní ČMKOS Konec levné práce. Odborová organizovanost v FNV je 15 % (celková je 19 %), ale kolektivní a penzijní smlouvy pokrývají 80–85 % zaměstnanců (nepokrývá OSVČ). To může být také problém s motivací pro členství v odborech (kde největšími výhodami bývá zajištění vyplnění daňového priznání a právní poradenství).

### **Chris Driessen**, expert FNV na penzijní systém

Seznámil členy delegace ČMKOS se situací penzijního systému v Holandsku. kde působí zhruba 270 penzijních fondů, hlavní pokrytí je 70 sektorových (kde jsou aktivní odbory) a více než 200 podnikových fondů. Holandsko má základní dvou pilířový penzijní systém s dosud nezastřešeným věkem odchodu do důchodu.

	1. pilíř	2. pilíř
<b>Pojistné</b>	9 % hrubé mzdy	15 % z hrubé mzdy
<b>Aktiva</b>	Státní rozpočet	Růst HDP
<b>Pokrytí</b>	100 % populace	90 % zaměstnanců
<b>Příjem</b>	9 500 € (pro jednoho)	10 000 € (průměrně)

**1. pilíř penzijního systému (pay as you go)** – 100 % populace je pokryto, nárok má každý, kdo žije 50 let v Holandsku – neváže se to na délku zaměstnání ani na příjem. Hranice odchodu do důchodu je nyní stanovena na 65 let a 9 měsíců a zvyšuje se poměrně rapidně (v roce 2028 to bude 68 let).

Průměrná mzda v Holandsku je 40 000 € ročně, takže se jedná pouze o 25 % běžného příjmu, proto je moc důležitý druhý pilíř.

Díky garantovanému prvnímu pilíři je relativně v Holandsku nízká míra chudoby.

**2. pilíř (financovaný)** – pokrývá 90 % zaměstnanců. Průměrně se jedná o 10 000 € ročně.

Pojistné je 15 % hrubé mzdy (2/3 zaměstnavatel, 1/3 zaměstnanec).

Zvláštností je, že podíl na penzijním systému je u druhého pilíře v Holandsku větší než u prvního pilíře. Naopak v 5 největších zemích EU je poměr druhého pilíře vůči prvnímu pilíři velmi malý.

V Holandsku je také přímá možnost se soukromě připojistit – je to velmi drahý **3. pilíř** (bylo kolem toho i mnoho skandálů) a odbory je svým členům nedoporučují. Z pohledu odborové centrály FNV má celý systém několik problémů, na které se v současnosti plně zaměřují. Jedná se o:

- OSVČ nemohou být zahrnuti do druhého pilíře.
- Klesající míra financování 2. pilíře
- Rozdíl v odměňování žen a mužů je ve velkém množství žen zaměstnaných v částečných úvazcích.

Díky diverzifikaci je Nizozemsko lépe schopně se vypořádávat s demografickým šokem, ale je velmi zranitelné krizemi na finančních trzích.

### **Paul van Kruining**, týmový manažer FNV, oddělení politik

Přednesl informace o odborové struktuře v Holandsku a samotné úloze FNV na trhu práce. V Holandsku je kolem 9 milionů zaměstnanců včetně OSVČ a celkový počet členů odborů je 1,7 milionů. Ve FNV je organizováno 1.1 milionů členů. Celková organizovanost je tedy kolem 19%. Přímo FNV pokrývá 900 tisíc členů a 200 tisíc členů je organizováno v odvětvových svazech sdružených ve FNV. Uzavřené kolektivní smlouvy se vztahují na 5 milionů zaměstnanců a pokrývají tedy cca 80 % všech zaměstnanců (nikoliv OSVČ). Kolektivní smlouvy mohou uzavírat pouze odbory.

Dále poukázal na to, že 40% pracovních úvazků jsou flexibilní formy práce. Odborům se daří měnit image flexibilních forem práce, ale stále ji označují jako za špatnou. Pokud má dále existovat a rozvíjet se, musí být nadstandardně ohodnocená, protože stále více ovlivňuje soukromý život zaměstnanců.

Samotná struktura FNV je tvořena nejvyšším orgánem **Parlamentem** (105ti členný orgán) volený členy FNV jak na úrovni přímo FNV jako OS, tak na odvětvové – sektorové úrovni. Parlament dále jmenuje **Generální radu** (15 členů) a **Výkonnou radu** (7 členů)

Dalším článkem je **Předseda** a je volen přímo všemi členy (referendum probíhá na internetu) a dle výsledku potvrzuje a jmenuje předsedu Parlament FNV).

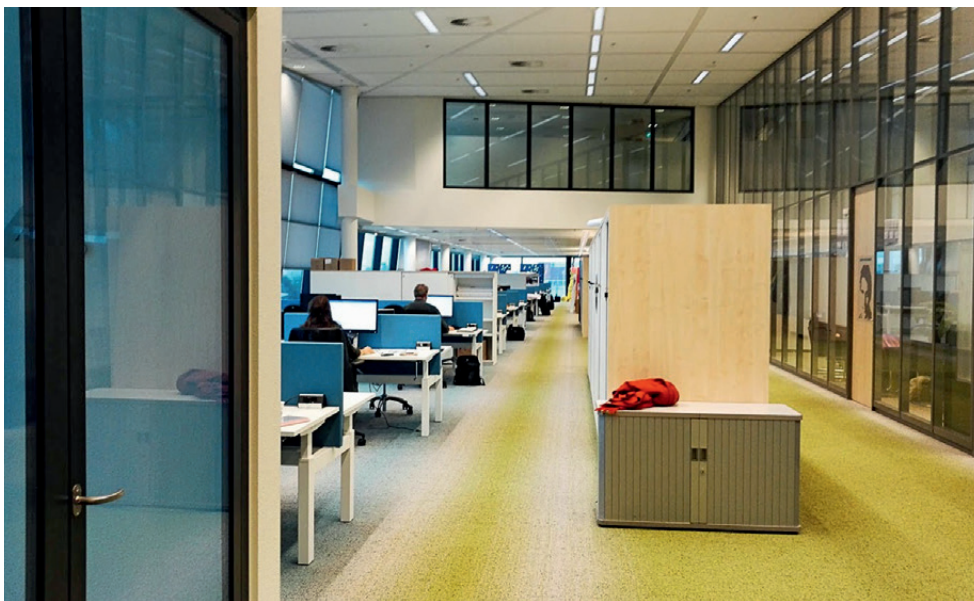
Parlament si může zřizovat **Poradní výbory**, které se schází cca 8x ročně a jsou zaměřeny na aktuální oblasti odborové práce (např. pracovní podmínky, komunikace a média, finance, mezinárodní vztahy a solidarita, penze, sociální zabezpečení apod.)

Jedním ze základních prvků struktury FNV jsou **členské příspěvky**. Průměrný členský příspěvek je 16 €/měsíc. V případě, že se jedná o přímé členství ve FNV jako OS, jde celá tato částka na FNV. V případě členství v odvětvovém svazu sdruženém ve FNV, je to také 16 €/měsíc, přičemž na FNV jde 6 €/měsíc a 10 €/měsíc zůstává na příslušném OS. Registrace na svazech je věcí svazů, veškerá komunikace jde přes svazy.

Hlavním cílem FNV je v současné době navýšení počtu svých přímých členů, a proto zřídili zcela nově **Oddělení pro získávání nových členů odborů**.

### Prohlídka centrály FNV

Kanceláře bez papírů, naprostá většina dokumentů je zpracovávána digitálně.



### **Zakaria Boufangacha, člen Generální rady FNV**

Další částí společného jednání byla diskuse, zaměřená na sociální dialog – kolektivní vyjednávání jak v Holandsku, tak i v České republice.

V rámci kolektivního vyjednávání chce FNV v roce 2018 zabezpečit:

- růst mezd o 3,5 %
- minimální mzdu 1 000 € (nárůst 5 %).
- rovné platy za rovnou práci
- upevnění pozice odborů na podnicích

FNV má celkem 1700 profesionálních odborových funkcionářů působících na celém území Holandska a z toho je 800 vycvičených kolektivních vyjednavačů pro vedení sociálního dialogu na všech jeho úrovních.

### **Andrée Rutiers, poradce pro pracovní dobu FNV**

Ve své prezentaci uvedla, že zkracování pracovní doby je dlouhodobým cílem FNV a konkrétně uvažují o zavedení 32 hodinového pracovního týdne. Aktuálně je pracovní doba 36–40 hodin týdně s minimálně 4 týdny řádné dovolené. Holandsko má průměrnou pracovní dobu 30,6 hodin týdně a vykazuje nejlepší flexibilitu zaměstnávání v EU. Současně uvedla několik důvodů pro zavádění flexibilních forem práce a pro zkracování pracovní doby.

Jedná se o:

- Starost o sebe a rodinu
- Digitalizace průmyslu
- Odklad odchodu do důchodu
- Demografický vývoj
- Nezaměstnanost mladých lidí
- Práce v noci

Speciálně se zaměřují na noční práci, které věnuje FNV zvýšenou pozornost a tato oblast tvořila také významnou část prezentace. V prezentaci byly uvedeny grafy výkonu a koordinace v denním cyklu, z něhož jednoznačně vyplývaly nejmenší výkony právě v práci v noci.

Závěrem byla prezentována strategie pro vypořádání se s výše uvedenými důvody, která navrhovala možné postupy jako např. vylepšovat rozvrhy práce, propojení trhu práce s pracovní kariérou, snižování noční práce, správná životospráva atd.



*Prezentace Andrée Rutiers, poradkyně FNV*

**Jessica van Ruitenberg**, *poradkyně pro sladování pracovního a soukromého života FNV*

Ve svém vystoupení seznámila zástupce ČMKOS s dosaženými atributy pro kvalitní a zodpovědné propojování práce s rodinným životem v Holandsku. Konstatovala tvrzení z průzkumů EU o tom, že děti v Holandsku prý patří mezi ty nejšťastnější na světě, protože Holanďané mají dobrou rovnováhu mezi rodinným a pracovním životem.

V neposlední řadě poukázala na legislativní rámce, které vytváří základ pro sladování pracovního a rodinného života v Holandsku např. 16 týdnů placené rodičovské dovolené (4–6 týdnů před porodem, 10–12 týdnů po porodu) – to platí i pro OSVČ nebo nezaměstnané; 2 dny placené mužské otcovské dovolené; právo požádat o flexibilní formu práce či úpravu pracovní doby. V systému je také propracovaná péče o dítě od 6. týdnů do 4 let.

FNV dále také připravuje další návrhy např. 5 dnů otcovské dovolené v roce 2019 (po porodu) a v roce 2020 5 týdnů volna s náhradou ve výši 70 % příjmu v průběhu 6 měsíců).



*Jessica van Ruitenberg,  
poradkyně pro sladování  
pracovního a soukromého  
života*

**Bert de Haas**, *odborový manažer FNV – pro obce a hasiče*

Ve svém vystoupení poukázal na pnutí mezi generacemi, které je důsledkem několika faktorů jako finanční krize v roce 2008; úsporných opatření holandské vlády v sociální oblasti 2012; nezaměstnanost mladých (více než 25 %) 2014; demografická situace – stárnutí populace a zvýšení věku odchodu do důchodu na 67 v roce 2012. To vše jsou aspekty, které nutně vedou k pnutí mezi generacemi.

Zvýšeným úsilím a aktivitou FNV vznikal v letech 2012 a 2014 – **Generační pakt** – který znamenal snížení pracovního úvazku starším pracovníkům (60+) při zajištění jisté míry ochrany přičemž důležitým efektem je skutečnost, že mladí a starší zaměstnanci spolu pracují pohromadě a přenášejí si zkušenosti.

Co vlastně FNV generačním paktem sledovalo. V rámci municipalit došlo k požadavku na vytvoření 1500 pracovních míst pro mladé lidi mladší 35 let. Došlo k vytvoření programu ochrany pracovního místa – po zrušení pracovního místa, má zaměstnanec 2letou ochranu, kdy nemůže být propuštěn.

Příklad generačního paktu:

Dva starší zaměstnanci, kteří si sníží úvazek pracovní doby ze 100 % na 60 %, zůstane jim 80 % příjmu a 100 % odvodů na důchod.

To vytvoří pracovní místo pro nábor jednoho mladého člověka v úvazku 80 % pracovní doby a 40% příjmu. Další náklady jsou kompenzovány z fondů tak, aby toto pracovní místo bylo motivující pro mladého zaměstnance. Proces zavádění generačního paktu začal pomalu, ale množství lokálních dohod generačního paktu neustále roste. V roce 2016 využilo podmínek generačního paktu 60 % starších zaměstnanců 60 let.



*Bert de Haas, odborový  
manažer FNV – pro obce  
a hasiče*

### **Sociální a ekonomická rada Holandska (SER)**

Další den pobytu byl zahájen přesunem do Haagu, kde sídlí Sociální a ekonomická rada Holandska (SER). Tato Rada byla založena již v roce 1950 a její hlavní úlohou je funkce poradního orgánu vlády a parlamentu. Provoz rady financuje obchod a průmysl (tedy pouze zaměstnavatelská strana), na vládě je sociálně ekonomická rada nezávislá. Rozhodovací orgán má 33 členů, 11 z nich jsou zástupci zaměstnanců – odborů (FNV 8 členů), 11 zaměstnavatelů a 11 členů jsou nezávislí odborníci z akademického prostředí a veřejného prostoru.

Rada má 100 zaměstnanců a roční rozpočet zhruba 15 milionů EUR.



*Sídlo Sociálně ekonomické rady Holandska v Haagu*

### **Jos de Groen, poradce pro sociální politiku SER,**

Jménem Sociálně ekonomické rady nás přijal Jos de Groen, poradce pro sociální politiku SER, který nás doprovázel po celou dobu jednání. V úvodu poukázal na historii Rady a na probíhající konzultace uvnitř holandské ekonomiky. Konzultace probíhají na třech úrovních – podnikové, sektorové a národní. Cílem všech konzultací je vytvoření sociální dohody v oblastech materiálního progresu, sociálního progresu a životního prostředí.

Agenda Rady je spojená vždy se sociálně ekonomickým pohledem na danou problematiku a s cílem vytvořit doporučení pro příslušný orgán vlády a parlamentu k jejich rozhodovacím procesům. Rada také organizuje celou řadu diskusí, veřejných setkání a veřejných slyšení s cílem zapojení do vyjednávání co největšího počtu relevantních partnerů.

Hlavními okruhy jednání Rady jsou:

- Ekonomický rozvoj
- Zaměstnanost
- Spravedlivé mzdy
- Sociální zabezpečení
- Zdravotnictví
- Evropská politika

Rada také občas řeší problematiku, která může mít i nepříjemné dopady do vlastní činnosti. Jedná se o prosazování parciálních zájmů jednotlivých členů Rady, o vztah k politickým stranám působících v Parlamentu a v neposlední řadě o systém vlastního jmenování členů jednotlivými stranami působícími v Radě (zaměstnavatelé, zaměstnanci – odbory a nezávislí odborníci).

Závěrem představili zástupci ČMKOS způsob vedení sociálního dialogu v ČR, a to především prostřednictvím Rady hospodářské a sociální dohody ČR.



*Holandští účastníci setkání Jos de Groen, poradce pro sociální politiku SER, Jessica van Ruitenberga a André Rutiers, poradkyně FN*



## **Shrnutí**

Tato zahraniční cesta v plném rozsahu ukázala společnou důležitost vedení sociálního dialogu jak v Holandsku, tak i v České republice. Ukázala na jeho jednotlivé formy – podnikové, odvětvové, regionální a zejména pak na vedení sociálního dialogu na národní úrovni. Tomu i odpovídal výběr účastníků na obou stranách.

Ukázalo se také, že řada jednotlivých oblastí a problémů, popřípadě jejich řešení je obdobná v obou zemích. Ale ukázala se i možnost hledání inspirace na straně činností holandského partnera FNV. Zde se jedná zejména o 1. pilíř důchodového systému, realizaci generačních paktů, náboru nových členů do odborů a v neposlední řadě způsob činnosti a způsob vedení sociálního dialogu prostřednictvím Sociálně ekonomické rady Holandska.

Všechny výše uvedené náměty budou projednány v realizačním týmu projektu a případně budou zapracovány do jednotlivých výstupů projektu dle klíčových aktivit.

## 7. PORTUGALSKO, LISABON – „ODVĚTVOVÝ SOCIÁLNÍ DIALOG VE SLUŽBÁCH“

---

**Termín:** 13.–16. 3. 2018

**Partner:** CGTP-IN Portugalsko

---

### 13. 3. 2018

Přilét 14:55 hodin na letiště v Lisabonu. Přejezd z letiště do centra, ubytování, seznámení s místem.

### 14. 3. 2018

#### **Jednání a prezentace na odborové centrále**

##### **Uvítání a seznámení s programem. Představení českých zástupců**

V úvodu jednání portugalští zástupci podali informaci o historii CGTP-IN od data jejího založení v roce 1970. Odborový svaz vznikl jako meziodborová organizace (Intersindicato) s cílem ochrany práv pracovníků v oblasti kolektivního vyjednávání, pracovní doby, svobody shromažďování a boje za vyšší mzdy. V době fašistického režimu mohly fungovat pouze schválené organizace, přelomem byla demokratická revoluce v roce 1974. Odborové hnutí bylo budováno zdola nahoru a po roce 1974 řešilo otázku, jakou cestou se vydat, zda cestou změny zevnitř v rámci stávajících organizací, či cestou vytvoření zcela nové odborové organizace. Dalším přelomovým datem byl rok 1976 a přijetí demokratické Ústavy. Pracovní práva jsou přímo obsažena v portugalské Ústavě.

Portugalští zástupci dále vysvětlili systém, organizaci a financování CGTP-IN na konfedačním principu, jednotlivé svazy mají svou autonomii. Organizace je financována toliko z příspěvků svých členů (1% z hrubé mzdy), 75% příspěvků zůstává odborovým organizacím a 25% jde centrále odborové organizace (10% konfederace, 10% klíčové svazy – např. doprava, 5% regionální centrály).

V další části prezentace se portugalští zástupci věnovali politické situaci v zemi a zasažením Portugalska krizí v roce 2008. V době sociálně demokratické vlády v letech 2009–2011 byla uplatněna ostrá opatření proti zaměstnancům s útokem na mzdy a sociální práva. Na portugalskou ekonomiku měla neblahý vliv podepsaná dohoda Portugalska s MMF, Evropskou komisí a Evropskou bankou (tzv. Trojka). Po pádu sociálně demokratické vlády nastoupila pravicová vláda, která negativní důsledky Trojky ještě prohloubila. Země se ztrátami vrátila do ekonomického stavu v roce 2001, HDP klesl o 12% a nezaměstnanost stoupla na 20%. V letech 2011–2015 z Portugalska emigrovalo půl milionu lidí. Volby v roce 2015 znamenaly ztrátu jak pro pravici, tak pro sociální demokracii a znamenaly naopak růst pro levicové strany (Levý blok, Zelení a Komunistická strana). Po roce 2015 je ekonomika v procesu pomalého uzdravování.

Z hlediska mezinárodního je CGTP-IN členem EOK. Na portugalském trhu práce je nyní 300 000 cizinců, zhruba 100 000 Ukrajinců a zbytek 200 000 cizinců pochází z bývalých portugalských kolonií (Brazílie, Angola, Mosambik). Nezaměstnanost je nyní 9%, základními odborovými tématy jsou nejisté formy zaměstnání, nízké mzdy, zaměstnanost mladých lidí, pracovní doba. Minimální mzda v Portugalsku je 585 EUR,

což je však naprosto nedostatečný standard pro běžný život v Portugalsku, neboť např. nájem malého bytu v Lisabonu vyjde na 450–500 EUR měsíčně. Strukturálním problémem portugalské ekonomiky je splácení dluhu, jen na úrocích je to každý rok částka ročních výdajů na zdravotnictví.

Akce CGTP-IN v nadcházejícím období cílí hlavně na kolektivní vyjednávání, neboť oproti stavu před rokem 2011, kdy bylo 2,2 milionů zaměstnanců kryto kolektivní smlouvou, je to nyní pouze 800 000.

Zástupci ČMKOS následně po jednání podpořili k tomuto tématu portugalské odboráře a připojili se k protestní akci pochodu k Parlamentu, který se konal v mimořádně nepříznivých povětrnostních podmínkách silného větru a prudkého deště, tedy s odborovým nasazením života.



**15. 3. 2018**

### **Jednání a prezentace na odborové centrále**

#### **Jednání dne 15. 3. 2018 v sídle CGTP-IN, Rua Victor Cordon, Nº 1, Lisabon**

Druhého jednacího dne se účastnili členové Výkonného výboru CGTP-IN. Jednání se zástupci ČMKOS se zaměřilo převážně na kolektivní vyjednávání a sociální dialog. Pro portugalskou minimální mzdu je předpoklad, že by mohla v příštím roce dosáhnout 600 EUR. Maximální pracovní doba je v Portugalsku 40 hodin týdně, ve veřejném sektoru je to 35 hodin a v soukromém sektoru 36, 37, až 37,5 hodin týdně. Zákonná výměra dovolené je 22 pracovních dnů. Pro některé sektory může být kolektivním vyjednáváním délka dovolené upravena na 24–25 dnů.

V roce 2018 se bude CGTP-IN společně se svými odborovými organizacemi především zaměřovat na:

- boj proti nejistým formám zaměstnávání
- obranu kolektivního vyjednávání a sociálních práv
- obnovení kampaně za práva zaměstnanců „Value work for Portugal with a Future“
- odstranění ustanovení v portugalském zákoníku práce (Labour Code) podryvujících kolektivní vyjednávání
- respektování práva kolektivně vyjednat i u veřejných zaměstnanců
- efektivní zrušení přírůžky k daní z příjmu zavedením více progresivních prvků pomocí dvou nových daňových pásem a zvýšením jejich hladiny, vedoucí k plošnému ušetření zdanění na příjmech pracovníků čítající přibližně 1,1 miliardy EUR do konce roku 2018
- zvýšení minimální mzdy na 600 EUR v roce 2019
- růst starobních důchodů, které stagnovaly po dobu mnoha let
- zavedení 35-hodinového pracovního týdne pro všechny zaměstnance
- zlepšení podmínek pro noční práci a práci ve směnném provozu

- zvýšení kupní síly starobních důchodů a navrácení zákonné hranice pro odchod do důchodu na věkovou hranici 65 let a dále přístup ke starobnímu důchodu bez postihů pro všechny zaměstnance, kteří se podíleli na sociálním pojištění (Social Insurance) po dobu alespoň 40 let
- zlepšení podpory v nezaměstnanosti
- zlepšení přístupu k veřejným službám a zajištění jejich obecné dostupnosti, konkrétně zdravotnictví, školství, sociálního zabezpečení, spravedlnosti a samosprávy.
- ochrana jistoty v zaměstnání

Důraz musí být podle zástupců CGTP-IN kladen na ekonomický a sociální vývoj země. Práva pracovníků musí stát nad posedlostí neustálého snižování schodku rozpočtu a splácení neudržitelného státního dluhu, přičemž je zcela zásadní spravedlivé sdílení národního bohatství, potírání nejistých forem zaměstnávání a investování do zlepšení kvality veřejných služeb, zdravotní péče, školství, infrastruktury, sociální péče, justice a samosprávy.

CGTP-IN je rozhodnuto zasadit se o politiku, která se na národní úrovni oprostí od vydávání legislativy potlačující práci a sociální zabezpečení, a naopak ji nahradí takovou, která bude v souladu se zaručeným právem na kolektivní vyjednávání a která zavede více ochrany a jistoty v zaměstnání a úctu k právům zaměstnanců.

V druhé části jednání byla odvětvovými experty ČMKOS podána portugalským partnerům informace o odborových svazech, které účastníci delegace ČMKOS zastupují. Následně čeští zástupci hovořili i o pracovněprávní legislativě, pracovních a sociálních podmínkách zaměstnanců v České republice a odpovídali na dotazy související s danou problematikou.

V souvislosti se zahraniční cestou českých expertů byla na webové stránky CGTP-IN zařazena i následující zpráva:

#### CMKOS Central Sindical Checa na CGTP-IN

*Uma delegação de sindicalistas da Central Sindical Checa – CMKOS – visitou a CGTP-IN nos dias 14 e 15 de Março. A delegação integrou o Vice-Presidente da Central e dirigentes de vários sectores da indústria, transportes, função pública e cultura. Durante a sua estadia, os sindicalistas checos tiveram um conjunto de reuniões e contactos com dirigentes sindicais da CGTP-IN, designadamente com membros do Conselho Nacional e da sua Comissão Executiva.*

*A visita permitiu uma ampla troca de informações sobre a situação laboral e social nos dois países e sobre as perspectivas de intervenção e luta sindical em Portugal e na República Checa.*

INT/CGTP-IN 14.03.2018

#### **Závěr**

V závěrečné diskuzi bylo konstatováno, že návštěva zástupců ČMKOS byla velmi přínosná pro navázání kontaktů s portugalskými partnery a výměnu zkušeností v odborové práci. Informace o návštěvě zástupců ČMKOS v odborové centrále CGTP-IN v Lisabonu v Portugalsku byly zveřejněny na internetové stránce portugalské odborové centrály CGTP-IN.

## 8. IRSKO, DUBLIN – „ODVĚTVOVÝ SOCIÁLNÍ DIALOG A LEGISLATIVA“

---

**Termín:** 26.–29. března 2018

**Partner:** ICTU, Irish Congress of Trade Unions

---



### **Congress (ICTU) – Irský kongres odborových svazů**

Na centrále Irského kongresu odborových svazů (ICTU) nás přivítal pan **Frank Vaughan** (ředitel oddělení vzdělávání) a ve své prezentaci uvedl základní informace o této organizaci.

ICTU je jedinou konfederací odborových svazů v Irsku. Byl založen v roce 1984 a je největší společenskou organizací na ostrově. Unikátní je, že kongres funguje ve dvou zemích Evropské unie – v Irské republice a v Severním Irsku což znamená, že funguje ve dvou politických a dvou právních jurisdikcích a to ovlivňuje některá rozhodování. ICTU nemá žádnou přímou spolupráci s politickou stranou a politický systém v zemi je velmi složitý.

ICTU sdružuje 44 odborových svazů a dále má ještě 6 přidružených členů. V roce 2017 tvořilo členskou základnu 723 976 členů. Kongres má také 21 center pro nezaměstnané a 27 odborových rad, které mají regionální strukturu a jsou především ve velkých městech. V Irsku je problém, že mají například 7 odborových svazů učitelů, proto se nyní snaží odborové svazy stejných oborů spojit do jednoho (například v lednu se spojily odborové svazy ve veřejném sektoru), aby vyjednávání a komunikace s dalšími subjekty byla jednodušší a aby takto spojený odborový svaz vystupoval jednotně a měl větší sílu. Kongresu členská základna postupně klesá. V roce 2009 měl přibližně 850.000 členů. Ale přišla hospodářská krize, nastaly problémy s bankami a kolaps v mnoha oborech (například stavebnictví v Irsku zcela zaniklo), klesla i poptávka po zaměstnancích v obchodě a tak ztratili mnoho členů. Proto je pro ně teď velmi důležitý nábor nových členů.

V roce 1987 byla obrovská nezaměstnanost a tak začali v letech 1987–2007 budovat sociální partnerství (tripartitu), ve kterém se snažili řešit stávající problémy a zlepšit situaci v zemi. Během tohoto období se podařilo vytvořit nová pracovní místa, ekonomika se začala rozvíjet a tak se zemi začalo říkat „Keltský tygr“. Protože před 200 lety mnoho lidí z Irska emigrovalo do zahraničí, snažili se v této době opět získat lry zpět, protože chybělo mnoho zaměstnanců a díky prosperitě země se jim to podařilo a lidé se na irský trh práce opět vrátili. Díky otevření hranic pro 10 nových členských států Evropské unie v roce 2004 přišlo do země i mnoho nových lidí z těchto zemí (převážně z Polska, Litvy, Lotyšska, České republiky a Slovenska). Bohužel ale dynamická ekonomika v roce 2009 zkolabovala a nastala velmi těžká doba, která trvala přibližně 5–6 let. Došlo ke snížení mezd, aby se zabránilo ztrátě pracovních míst. V letech 2014–2015 pomalu opět došlo ke vzestupu ekonomiky a nyní již mají opět vysoké hodnocení. Tomuto období říkají „Keltský Fénix“ – Fénix vstává z popela.

Kongres je v porovnání s jinými odborovými centrály v zahraničí slabý a jeho moc je poměrně omezená. V Irsku mají větší sílu odborové svazy. Kongres se tento problém snaží změnit a jeho cílem

je mít strukturu dle sektorů, kterých by bylo maximálně 7–8. Zatím nebyli úspěšní, ale neustále se snaží vyzývat odborové svazy, aby spolupracovaly. V Irsku je v současné době středoprávní neolibereální vláda, nemají žádné ultrapravicové strany.

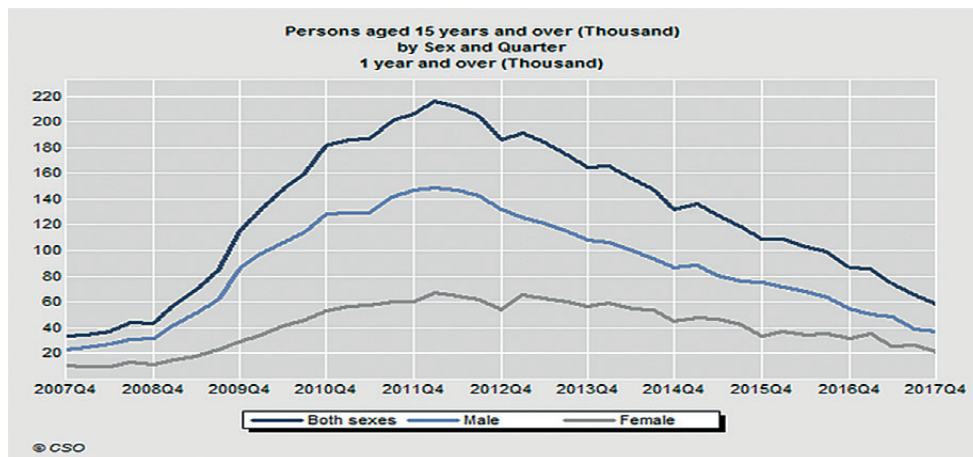
Mezi hlavní výzvy se nyní v Irsku řadí:

- Brexit – až Velká Británie opustí Evropskou unii, bude hranice pouze 100 km od Dublinu. Nyní je tato hranice pouze formální. Panují obavy, že pokud bude hranice, vzniknou i celnice a mnoho lidí ztratí zaměstnání, protože lidé nyní hodně cestují a pracují v obou státech. Mohlo by to opět zhoršit problémy mezi Severním Irskem a Irskou republikou.
- Vyjednávání mezd a obnova mezd na původní dobrou úroveň – před 5 lety byly mzdy sníženy, nyní se díky dobré ekonomice snaží opět mzdy navyšovat.
- Organizování – nyní je odborová organizovanost v Irsku 32% (v privátním sektoru jen 15%).
- Důchody – vzhledem k věku obyvatel bude v budoucnosti problém financovat důchody. Proto se nyní uvažuje o prodloužení věku odchodu do důchodu, aby lidé měli práci a mohli odvádět peníze.

ICTU je členem ETUC (Evropské odborové konfederace) a ITUC (Mezinárodní konfederace odborových svazů). A i přesto, že jsou malou zemí, tak aktivně podporují evropský sociální pilíř, který je pro ně velmi důležitý.

Po Franku Vaughanovi vystoupil na jednání **Ger Gibson**, který má na ICTU na starosti sociální politiku a legislativu.

Ger Gibson nám předal velmi zajímavé údaje a informace o pracovním trhu v Irsku. Nezaměstnanost v Irsku začala rapidně stoupat v roce 2007, zejména se jednalo o nezaměstnanost mužů, protože muži pracovali v sektoru stavebnictví, které přestalo zcela existovat. Muži jsou na tom hůř i u dlouhodobé nezaměstnanosti, jak ukazuje tento graf „Dlouhodobá nezaměstnanost (více než 1 rok)“:



Někteří muži jsou nezaměstnaní i 3–5 let. Vysoká byla i nezaměstnanost mladých lidí ve věku 20–24 let. V roce 2012 činila 29 %, nyní je kolem 9 %. Pokud se podíváme na nezaměstnanost v rámci sektorů, tak v sektoru obchodu, pohostinství a ubytovacích služeb, kde pracuje mnoho zaměstnanců – převážně žen, je hodně částečných úvazků, nízké mzdy a vedení firem je velmi

protiodborové. V následující tabulce je uveden průměrný hodinový výdělek dle sektoru (údaje pocházejí ze 4. čtvrtletí roku 2017):

<a href="#">Economic Sector NACE Rev 2</a>	<a href="#">2017Q4 ↑</a>
Education (P)	35.14
Financial and insurance activities (K)	31.64
Information and communication (J)	30.78
Financial, insurance and real estate activities (K,L)	29.43
Electricity, water supply and waste management (D,E)	28.76
Professional, scientific and technical activities (M)	27.17
Public administration and defence; compulsory social security (O)	25.61
Mining and quarrying (B)	23.43
Human health and social work activities (Q)	22.72
Industry (B to E)	22.68
Real estate activities (L)	22.66
Manufacturing (C)	22.54
Transportation and storage (H)	21.03
Construction (F)	19.93
Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles (G)	18.21
Arts, entertainment and recreation (R)	17.95
Administrative and support service activities (N)	17.47
Arts, entertainment, recreation and other service activities (R,S)	16.64
Other service activities (S)	15.61
Accommodation and food service activities (I)	12.73

Pokud se na nezaměstnanost podíváme z genderového pohledu, tak ženy jsou na tom všeobecně lépe, protože se v Irsku dlouho starají o děti. Péče o děti je v Irsku ale velmi drahá, protože je převážně privátní. Proto ženy často chtějí nastoupit zpět do zaměstnání, bohužel se ale často, i když by rády pracovaly na plný úvazek, musí spokojit pouze se zkráceným úvazkem. Nyní průměrně ženy odpracují 33 hodin týdně. Rozdíl v odměňování mezi ženami a muži činí v Irsku přibližně 14%.

V Irské republice je přibližně 5 milionů obyvatel, ve Velké Británii 16 milionů. Do důchodu lidé v současné době odcházejí v 67 letech.

Pan **Liam Berney**, specialista ICTU na pracovně-právní vztahy informoval české zástupce o kolektivním vyjednávání v Irsku.

V Irsku se kolektivní vyjednávání vede na několika úrovních:

- Na národní úrovni – ve veřejných službách
- Na sektorové úrovni – některé sektory, například stavebnictví
- Na podnikové úrovni – převážně ve společnostech v soukromém sektoru a státem vlastněných společnostech.

Existují zde tyto státní instituce na podporu a řízení procesu kolektivního vyjednávání:

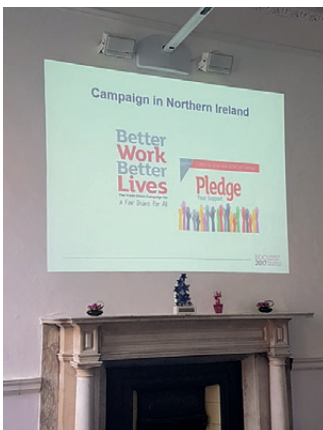
- Komise, která řeší vztahy na pracovišti. Tato komise dává doporučení a funguje na podnikové úrovni.
- Komise pro mzdy (ve veřejném sektoru) – každé 2 roky je uzavírána nová dohoda mezi odbory a vládou a komise průběžně řeší problémy sektoru.
- Pracovní soud – má tripartitní strukturu a tvoří jej tedy 3 členové. Nejprve problémy a spory v pracovně-právních vztazích řeší komise, kde jsou zástupci odborů a zaměstnavatele. V komisi se vyřeší přibližně 80% sporů, jeden spor trvá přibližně 4 měsíce. Pokud ne, postupuje spor dále k tomuto pracovnímu soudu.

Mezi priority kolektivního vyjednávání patří:

- Mzdy – růst mezd a vrácení mezd na úroveň před krizí
- Pracovní doba – nyní probíhá velká diskuse o zkracování pracovní doby na 39 hodin a níže s tím, že by mzda zůstala zachována. Bojují také proti smlouvám na 0 hodin. Normální pracovní doba (zákonná) je max. 48 hodin týdně (včetně práce přesčas).
- Boj proti „švarc“ systému – problém s tímto systémem mají zejména zaměstnanci ve stavebnictví
- Důchody – pouze malá část lidí má i nějakou dodatečnou penzi než státní. Nyní má zaměstnanecké pojištění (II. pilíř) přibližně 38% lidí.
- Nábory a udržení zaměstnanosti – snaží se vytvářet nová pracovní místa a zachovávat i ta stávající. Mnoho lidí odchází v této době do zahraničí (například zdravotní sestry).

Dalším zástupcem ICTU, který se s námi sešel, byl pan **Macdara Doyle**. Jeho prezentace se týkala kampaní a komunikace. Problémem v této oblasti je nedostatek pracovníků, kteří by se tomuto tématu mohli věnovat a také již několikrát zmíněná komplikace, že ostrov je rozdělen na 2 části, takže jurisdikce, ekonomika, politický systém i problémy jsou mezi jihem a severem odlišné a tím pádem je velmi složité dělat společné kampaně. Mezi společná témata obou částí pak spadají řádná práce, nízké mzdy a snižování životní úrovně.

Opět byla zmíněna krize z let 2008–2009, díky které se ztrojnásobila během 3 let nezaměstnanost z 3,5% až na 14%, domácí ekonomika zkolabovala, mzdy i životní úroveň poklesly.





V letech 2014–2015 zahájili kampaň za důstojnou práci. V rámci kampaně byla vytvořena Charta kongresu za férové podmínky v práci. Bylo stanoveno 5 hlavních bodů:

- Důstojné mzdy – mzda, za kterou je možné vyžít (cca 2–3 € nad minimální hodinovou mzdou)
- Férová pracovní doba – lidé by měli mít jistotu, kolik hodin budou pracovat (zejména v obchodě například jeden týden pracovali 10 h. a druhý týden jen 5 h. Zaměstnanci neměli jistotu, kolik si tedy vydělají a zda budou pak moci zaplatit účty).
- Kolektivní vyjednávání – důstojná práce a právo na práci
- Respekt v práci – ať už ze strany zaměstnavatelů, tak i kolegů nebo veřejnosti. Velký problém měli například zaměstnanci v bankách na začátku krize, kteří byli dokonce klienty na přepážkách napadáni.
- Férové zajištění veřejného sektoru – zaručená mzda, důstojná práce.

Charta byla veřejností velmi dobře a pozitivně vnímána a došlo k nábory nových členů. V Severním Irsku uspořádali podobnou kampaň s názvem „Lepší práce, lepší život“. ICTU také pořádá kampaně v obchodech před Vánocemi, aby zákazníci věděli, že zaměstnanci jsou v tomto období pod obrovským tlakem a aby se tedy k nim chovali slušně.

Největším problémem v Irsku je dnes krize s bydlením. Na ulici je 8.000–10.000 lidí bezdomovců, přes 100.000 lidí čeká na sociální bydlení a mnoho dalších tisíců lidí musí bydlet s přáteli nebo rodinou, protože si nemohou dovolit vlastní bydlení. Tento problém je způsobený tím, že se v 80. letech přestalo stavět (státní bydlení). Takže byty staví jen soukromý sektor a tyto byty jsou velmi drahé. V Dublinu a dalších větších městech si lidé nemohou dovolit vlastní bydlení ani pronájem bytu ze svého měsíčního příjmu. Rodiny se proto sestěhovávají k sobě nebo jdou za město. Cena domu v Dublinu je průměrně 450.000 €, roční hrubá mzda v průmyslu průměrně 35.000 €. Pronájem bytu měsíčně vychází na 1.500–2.000 €.



### Forsa

V rámci služební cesty byla naše delegace přijata i na půdě odborového svazu FORSA. Přivítal nás zde pan **Shay Cody**, generální tajemník, člen exekutivy a přisedící v rámci Kongresu (ICTU).



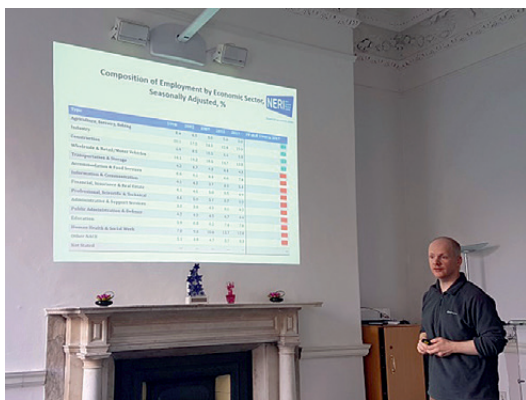
FORSA je novým odborovým svazem, který vznikl 2. ledna 2018 sloučením 3 odborových svazů (IMPACT, CPSU a PSEU). Svaz má 80.000 členů a 230 odborových organizací. Základní organizace jsou rozděleny podle odvětví. Členy FORSA jsou například administrativní úředníci, zaměstnanci ve službách, zdravotnictví a sociální péči, vzdělávání nebo ve veřejných službách. Kolektivní vyjednávání probíhalo v letech 1980–2009 na národní úrovni v rámci tzv. sociálního partnerství. Kvůli krizi ale skončilo. Nyní vyjednávání probíhá na podnikové úrovni, většinou místní odborová organizace vyjednává se zaměstnavatelem. Pro veřejné služby (zaměstnance ve veřejných službách, zdravotníky, sociální služby, atd.) však existuje pouze 1 národní smlouva. Současná smlouva je uzavřena na roky 2018–2020.

V letech 2009–2010 vláda snížila mzdy v průměru o 14% (dvakrát po 7%). Během krize se ve veřejných službách nesnižoval počet pracovních míst. Pokud došlo ke snížení počtu zaměstnanců, jednalo se o odchody do důchodu nebo o smlouvy na dobu určitou, případně zaměstnanci odešli na vlastní žádost. Od krize byly uzavřeny 4 smlouvy. První smlouva zabráňovala snižování platů a zhoršování podmínek, druhá přinesla malé zlepšení v platové oblasti, ale toto zlepšení se netýkalo zaměstnanců s platy nad 65.000 € ročně. Ve třetí smlouvě bylo zvýšení platů o 1.000 € ročně pro všechny zaměstnance (tentokrát již nezávisle na výši platu), dva roky po sobě. Ve čtvrté smlouvě je sjednán nárůst platů o 7–7,5% v průběhu 3 let. Inlace je v Irsku nízká (činí 0–1%), takže nárůst reálných platů je mnohem vyšší. Ve veřejném sektoru se jednou za 3 roky koná schůzka se zástupci Ministerstva financí ohledně navýšení platů.



### NERI – ekonomický výzkumný ústav

Informace z Nezávislého ekonomického výzkumného ústavu NERI, který úzce spolupracuje s ICTU, prezentoval pan **Dr. Tom McDonnell**.



Tom McDonnell začal informacemi z historie Irska. Od roku 1841 došlo k obrovskému poklesu populace (více než milion lidí zemřel hladu, protože nebylo jídlo a přes 2 miliony lidí odešlo do Velké Británie). Od roku 1920 proběhla krátká válka o nezávislost, po které zůstaly 4/5 ostrova samostatné a 1/5 šla pod Velkou Británii (Severní Irsko). V roce 1922 se Irsko stalo nezávislou zemí a osamostatnilo se. V letech 1922–1940 následoval špatný vývoj ekonomiky. Irsko bylo předtím určeno jako

země pro zemědělství (zejména pro chov dobytka a mlékárenství) pro Velkou Británii, takže nemělo žádný průmysl, a to byl velký problém. Najednou v roce 1940 spadlo rovnou do nových technologií.

K obnovení ekonomiky došlo opět v 80. a 90. letech a Irsko se postupně stalo jednou z nejbohatších zemí. Došlo k velkým investicím z Evropské unie, společnosti z USA získaly lepší daňové zvýhodnění (do Irska šly kvůli stejnému jazyku a podobné kultuře). Irsko bylo sice v těchto letech daňovým rájem pro nadnárodní společnosti. V roce 1990 se Irsko stalo nejrychleji rostoucí ekonomikou na světě.

Od roku 2001 nastal velký boom ve stavebnictví, který ale opět v letech 2006–2009 postupně zkolaboval, protože se stavělo příliš mnoho domů. V této době do země přišlo mnoho zaměstnanců ze Střední a Východní Evropy (nejvíce z Polska a Litvy). Fiskální politika ale nebyla vyrovnaná a tak v roce 2007 opět zkolabovala. To zasáhlo zejména bankovní sektor. Bankám, podnikům i domácnostem postupně od roku 2008 rostly dluhy a tím, že všichni snižovali své náklady, tak se krize ještě více prohloubila. V letech 2007–2010 vzrostla enormně nezaměstnanost až na dvouciferná čísla. Například ve stavebnictví z 5 osob zůstaly jen 2 osoby v tomto oboru. Skoro 300.000 lidí bylo bez práce (1 člověk ze 7 přišel o práci). I když je Irsko nejbohatší zemí, je také nejdražší. Každá sedmá domácnost má velké finanční problémy. Mnoho lidí je ohroženo chudobou – nejvíce se chudoba týká dětí (0–17 let), kdy jsou tři z osmi chudé. Naopak lidé starší 65 let (převážně důchodci) tolik chudobou netrpí, protože jsou chráněni důchody a systémem.

V roce 2017 vzrostla zaměstnanost a již se začíná pomalu rovnat stavu před krizí. Díky Brexitu přijde mnoho lidí zpět pracovat do Irska (i mnoho lidí z Evropské unie, kteří po Brexitu nebudou moci pracovat ve Velké Británii a již se naučili anglicky). Nejméně placená pracovní místa jsou v oblasti turismu, nevíce placená pak v Hi tech oblastech nebo farmaceutickém průmyslu a oborech spojených se zdravotnictvím. Největším oborem je obchod (zde pracuje 13,8% zaměstnanců). V Irsku je progresivní daňový systém – do 36.000 € ročně jsou daně nižší. Kdo ročně vydělá 10.000–12.000 €, tak jsou daně téměř nulové. V Irsku je velmi drahá péče o děti. Poplatek u lékaře činí 50–60 €. Má tak druhou nejdražší péči o děti a zdravotnictví na světě (ihned za USA), pokud se porovnají příjmy. Mateřská je zde 6 měsíců placená, poté žena může zůstat doma 10 měsíců. Průměr porodnosti je v Irsku vyšší než jinde Evropě. Ženy se po mateřské snaží vracet na svá původní místa a budovat si kariéru než se jen někde nechat zaměstnat, aby měly finance. Ženy mají nižší důchody než muži.



## SIPTU

Poslední organizací, kterou jsme v Irsku navštívili, byl odborový svaz v privátním sektoru SIPTU. Zde nás přijal pan Frank Connelly spolu s několika dalšími zástupci.

SIPTU byl založen v roce 1909 a je největším odborovým svazem v Irsku. Má 200.000 členů, kteří pocházejí z výrobního sektoru stavebnictví, dopravy, zdravotnictví a vzdělávání. Dvě třetiny členské základny jsou z privátního sektoru a jedna třetina z veřejného sektoru. V současné době organizují akce na podporu důstojné práce a také na řešení problémů s bydlením (spojili se i dalšími organizacemi v kampaních), protože toto téma trápí Iry nejvíce. Dále se účastní kampaně za změnu ústavy, aby ženy měly právo na interupci.

Právníčka SIPTU nás pak informovala, že jejich odborový svaz poskytuje rozsáhlé poradenství v oblasti pracovních vztahů prostřednictvím poradenských center po celém Irsku. Toto poradenství je sice jen pro členy, ale v posledních 2 letech začali radit každému, kdo přijde (jen tohoto

člověka pak nezastupují před soudem, ale během jednání se ho snaží získat do odborů). Pracovně-právní spory byly v minulosti velmi dlouho řešeny, protože je řešil civilní soud. Pokud byl zaměstnanec propuštěn, trval spor 2 roky (ve složitějších případech ale i 5 let). Nyní díky fungování pracovního soudu trvá řešení maximálně 1 rok. Došlo i ke zjednodušení – na internetových stránkách je možné vyplnit formulář, který je poté zaslán komisi (systém komisí a pracovních soudů nám byl již vysvětlen na ICTU). Na SIPTU je i Centrum pro porušování práv zaměstnanců, které bylo založeno v roce 2009 a ve prospěch zaměstnanců se mu již podařilo získat přes 25 milionů €. V Irsku mají nyní nový dodatek zákona, který se týká pracovně-právních vztahů. Pracovní soud může nyní přinutit zaměstnavatele ke kolektivnímu vyjednávání. Než vstoupil tento zákon v platnost v roce 2015, neexistovalo právo kolektivně vyjednávat. V ústavě bylo zakotveno jen právo na organizování. SIPTU musí ale dokázat, že reprezentuje většinu zaměstnanců v podniku a že je tedy třeba kolektivně vyjednávat (tzv. reprezentativnost). Kolektivními smlouvami jsou pokryty veřejné služby, soukromý sektor z cca 2/3. Kolektivní smlouva se vztahuje na všechny zaměstnance v podniku. SIPTU může ovlivňovat (připomínkovat) legislativu státu skrz Kongres (ICTU).

Zástupce SIPTU, který má na starosti zpracovatelský průmysl západní části Irsku zmínil problémy středních a malých firem. Tyto firmy mají velké problémy se získáváním půjček z bank na své podnikání. Velké problémy pak ještě přijdou v souvislosti s Brexitem – libra bude klesat a hlavně mnoho firem ukončí své podnikání. Například v mlékárenském průmyslu je většina firem jak v Severním Irsku, tak i v Irské republice. Dobytek je ale v jedné zemi, mléko se zpracovává v druhé a následně převáží zpět. Když se zboží bude převážet přes hranice, bude nutné platit clo a vše se tak velmi prodraží (například sýr čedar). A nejedná se jen o zboží, ale i zaměstnance, kteří nyní přejíždějí hranice, když cestují denně do zaměstnání. Korporátní daň v Irsku činí nyní 12%.

Posledním vystupujícím byl pak zástupce odborového svazu energetiků. Informoval nás o existenci tzv. Národního dialogu o klimatických podmínkách. Tato skupina byla založena v roce 2017 a má za úkol zpracovat studii o dopadu dohody o klimatických podmínkách na Irsko.

## **Závěr**

Poznatky získané ze setkání s irskými kolegy jsou přínosné i pro českou praxi. Odbory v Irsku řeší obdobné problémy jako v České republice. Jde především o snižování členské základny, nízké mzdy zaměstnanců (srov. kampaň v České republice „Konec levné práce“), podnikání s chudobou, náklady na bydlení apod. Jak zaznělo na centrále ICTU – abychom byly jako odbory silnější a měli větší moc při vyjednávání a úspěšném dosahování našich cílů, je zapotřebí spojovat odborové svazy stejných sektorů do jednoho.

Velmi zajímavým institutem je pak pracovní soud, který v Irsku ještě spolu s pracovní komisí řeší pracovně-právní spory.

Irští kolegové rovněž projevují značné obavy z dopadu Brexitu. Nejde jen o dopady ekonomické (zavedení cel, ztráta pracovních míst aj.), jak je uvedeno výše, ale též o dopady morální na celou společnost. Vztah Irů k Velké Británii je značně ovlivněn v historii neblahou nadvládou Anglie nad Irskem a zvláště pro starší a střední generaci jde o citlivou otázku, vzhledem k tomu, že mají osobní prožitky zejména z období bojů v Severním Irsku v druhé polovině 20. století. I proto projevili irští kolegové určité obavy z oživení a vyhocení starých sporů a nárůstu extremismu, což rozhodně ke klidu v regionu nepřispěje.

## 9. SLOVENSKO, BRATISLAVA – „NÁRODNÍ A ODVĚTVOVÝ SOCIÁLNÍ DIALOG“

**Termín:** 16.–19. 4. 2018

**Partner:** KOZ SR

**16. 4. 2018**

Příjezd do Bratislavy vlakem, ubytování, seznámení s místem.

**17. 4. 2018**

**Přivítání na KOZ SR Martinou Nemethovou, ředitelkou Kanceláře KOZ SR.**

Seznámení s historií regionální struktury slovenských odborů od 90. let do dnešní doby. V 90. letech byli iniciátoři sociálního dialogu odbory, zástupci státní správy a asociace zaměstnavatelských sdružení. Vznikaly samostatné územní samosprávy. V současnosti je sociální dialog zastoupen v jednotlivých regionech. Snaha o regionální tripartitu, resp. „multipartitu“, která by však oslabovala roli odborů. Odbory preferují klasický model kopírující národní tripartitu. Rozjíždí se nový Projekt „Regionální sociální partnerství“ – fungování bez ohledu, která vláda je u moci. Odlišností od odborů v ČR a na Slovensku je Zákon o tripartitě. Prostřednictvím tohoto zákona se realizuje podpora sociálního partnerství na všech úrovních – vznik čtyř center: analytické, vzdělávací, klientské a mediální. Snaha zviditelnění odborů na všech úrovních.

### **Kolektivní vyjednávání na odvětvovém principu**

Gabriela Pobjecká – specialista na ekonomickou politiku a sociální dialog

Andrej Buch – místopředseda OS ECHO SR

Dostali jsme informace o kolektivním vyjednávání na regionální úrovni, které probíhá již od roku 1991 a uzavírání KSVS. Zde se projevují větší, či menší problémy, obdobně jako v ČR. Změna oproti ČR v KSVS se uzavírají i tarifní stupně a nárůst mezd. Dne 1. 9. 2017 – rozšíření KSVS na Slovensku o tzv. Reprezentativní KSVS.

Specialisté pro ekonomickou politiku a sociální dialog nás seznámili se změnami, kterými na Slovensku prošel náš původně společný zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Byli jsme informováni o existenci slovenských zákonů o veřejné službě, o státní službě, o výkonu práce ve veřejném zájmu a zákonu o odměňování zaměstnanců při výkonu práce ve veřejném zájmu.



### **Sociální dialog s vazbou na BOZP**

Jaroslav Bobela – vedoucí odboru BOZP, poradce KOZ SR

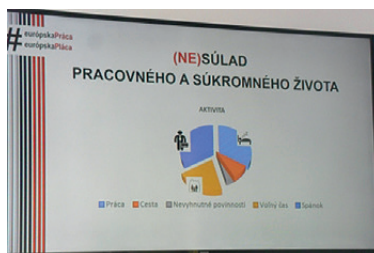
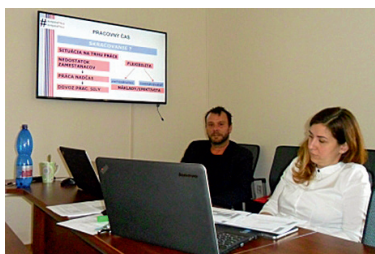
Seznámení s prací BOZP a zákonem 124/2006. Velmi dobrá spolupráce 32 odborných zaměstnanců na BOZP, kteří pracují pro odbory s inspektory práce. Ukázka odborných materiálů pro kontroly na pracovištích, včetně postupu při kontrolách a zápisu

z nich. Zpracované na špičkové úrovni s cílem dosažení prevence před mimořádnými událostmi na pracovištích.

**18. 4. 2018**

## **Pro a proti zkracování pracovní doby**

Marta Hašková a Karol Pomšahár, analytici KOZ SR



Podrobný rozbor zkracování pracovní doby ve vybraných zemích ukázal větší úspěšnost v severských a vyspělých zemích, kde již funguje zkracování pracovní doby (32–35 hodinový pracovní týden).

Snížení pracovní doby znamená především více času pro rodinu, méně stresu. Přesto Slovensko toto téma opouští, protože v jejich podmínkách by bylo obtížné zavést snížení pracovní doby, aniž by si lidé nehledali druhé zaměstnání z důvodu větších finančních možností. Slovenští kolegové přišli se zajímavou a praktickou myšlenkou, započítat přestávky v práci do pracovní doby.

Závěrem lze říci, že problémy na Slovensku a v ČR jsou velmi obdobné. Pracovní doba je stejná (40–42 hodin týdně) a mzda, bohužel, patří mezi ty nižší v EU.

S přihlédnutím k nedostatku zaměstnanců (dovoz pracovní síly z východu) není v současnosti prioritou zabývat se zkracováním pracovní doby.

Podobnost našich dvou, nyní samostatných států, je v tomto bodě až velmi nápadná.

Omylů, jež se ta či ona země dopouští, by měla ta druhá využít jako odstrašující příklad.

Čeho by se však obě země držet měly, je heslo, které KOZ SR používá k propagaci činnosti odborů na Slovensku (viz níže).



## **Závěr**

Téma zkracování pracovní doby a odvětvový sociální dialog je dlouhodobě řešenou problematikou, v níž mají odbory před sebou významný úkol, jak zlepšit postavení zaměstnance nejen na pracovišti, ale i v osobním rodinném životě. Velmi podobné podmínky v České republice a na Slovensku jasně dávají odpověď na otázku vzájemné spolupráce a výměny zkušeností s prosazováním legislativy a postupné realizace pozitivních změn v dané problematice. Nedávná minulost, kdy spolupráce českých a slovenských odborů v řadě odvětví do jisté míry ochabla, by měla být nahrazena aktivní vzájemnou součinností. I tato naše zahraniční cesta ukázala, jak lze obohatit obě strany při dalších aktivitách odborů.

# 10. NĚMECKO, DRÁŽĎANY – „ZKRACOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY A BOZP“

---

**Termín:** 28.–31. 5. 2018

**Partner:** DGB Sasko

---

## **Pondělí 28. 5. 2018**

příjezd v odpoledních hodinách

## **Úterý 29. 5. 2018**

Oficiální část programu byla zahájena dne 29. 5. 2018 na centrále DGB Sasko, za účasti pana Markuse Schlimbacha, předsedy DGB Sasko a paní Anny Bernstorf, která má, vedle dalšího, na starosti přeshraniční spolupráci.

Po prezentaci základních informací o činnosti DGB následoval hlavní příspěvek toho dne, a to prezentace paní Simony Hönig z odborového svazu dopravy, která m. j., zajišťuje sociální poradenství a reprezentuje odborový svaz v několika dozorčích radách. Odborový svaz sdružuje pracovníky nejen z klasických dopravních odvětví, ale i lodní dopravy a čištění měst. Svaz existuje již 120 let.

Protože v předchozím období uspěli ve vyjednávání o mzdách, kdy dosáhli zvýšení mezd o 10 %, hledaly se další možnosti výhod pro zaměstnance. V roce 2016 bylo provedeno rozsáhlé dotazníkové šetření mezi všemi členy OS, jaké zlepšení by nejvíce preferovali. Z výsledku vyplynuly tři oblasti, jako nejvíce žádané, a to – přidání na mzdách, zkrácení pracovní doby, prodloužení doby dovolené. Preference se lišily zejména podle věkových skupin, mladí preferovali přidání peněz (26 % dotázaných), starší prodloužení dovolené o 6 dní za rok (56 % dotázaných), relativně málo bylo příznivců zkrácení pracovní doby o 1 hodinu denně, proto byly případné úpravy pracovní doby ponechány na jednání jednotlivých základních organizací.

Výsledky „referenda“ mezi členy OS poté posloužily, jako základ pro vyjednávání se zaměstnavateli, kde se razí zavedení tzv. principu volby.

Paní Hönig demonstrovala výsledky jednání s Německými dráhami (Deutsche Bahn – DB), kde se pro rok 2018 podařilo vyjednat objem 2,62 % všech mzdových prostředků na tyto účely. V předchozím období od října 2017 bylo vyjednáno 2,5 % a výplata jednorázového vyrovnávacího příspěvku ve výši 550 E. Pro každý rok si může zaměstnanec zvolit preferenci podle své úvahy. Prvotní vyjednávání proběhlo ve třech kolech, nakonec došlo k dohodě.

Pro mladé zaměstnance ve věku 16–25 let, kteří se dále vzdělávají, byl vyjednáán příspěvek do důchodového fondu, aby tato skupina zaměstnanců nebyla znevýhodněna při výpočtu důchodu, kdy mají, v důsledku studia, nižší příjmy.

Tím, že jsou DB velkým zaměstnavatelem, převzaly tento model volby i další odborové svazy a zaměstnavatelé, např. u IG Metal se podařilo dosáhnout vyčlenění prostředků ve výši 3,2 % a navíc prodloužení dovolené o další dva dny.

Ne u všech zaměstnavatelů jsou jednání takto úspěšná, např. u jedné z paroplavebních společností se podařilo dosáhnout jen některých sociálních výhod, ale např. i alokace 50 E měsíčně do důchodového fondu. Zajímavé je, že dohodnuté benefity se vztahují pouze na členy odborů.

U jiného zaměstnavatele byla dohodnuta částka 126 E na zaměstnance, který se může rozhodnout, zda ji chce převést do tzv. dlouhodobého konta a při odchodu do důchodu dostat další peníze navíc. I v tomto případě platily vyjednané benefity pouze pro členy odborů.

Odbory v každém případě vyvíjejí tlak na zaměstnavatele, aby model volby doznal co největšího rozšíření. Ve svém důsledku přispívá tento model ke zvýšení BOZP, neboť zaměstnanci jsou v práci odpočívající.

DGB Sasko prezentovalo výsledky dlouhodobého průzkumu tzv. indexu spokojenosti mezi zaměstnanci, který probíhá kontinuálně od roku 2007, aktuální výsledky byly z roku 2017.

V tomto roce byl zaznamenán pokles nespokojenosti, stoupající trend by indikován ve zlepšení slučitelnosti práce s osobním životem a zlepšuje se i stav na úseku BOZP.

### **Výsledky v Sasku jsou o něco horší než za celé Německo:**

Celkově je index spokojenosti zaměstnanců v Sasku o 8% nižší, než je průměr za celé Německo.

Jako špatnou hodnotí svoji práci v Sasku 27% zaměstnanců, v celém Německu 10% a v bývalých východních částech Německa 22%.

Ohodnocení práce jako dobré vnímá v Sasku 50% zaměstnanců, celoněmecký průměr je 60%.

Ve směnném provozu nepracuje v Sasku 64% zaměstnanců, průměr za celé Německo je 82%

Zajímavé jsou výsledky údajů, jak vnímají zaměstnanci svoji perspektivu do budoucna (údaje za Sasko):

25% zaměstnanců se domnívá, že z důchodu nebudou moci slušně žít;

40% se domnívá, že ve svém současném zaměstnání nevydrží až do důchodu – u těch, kteří považují svoji práci za dobrou se naopak 64% domnívá, že ano, naopak u těch, kteří považují svoji práci za špatnou je to jen 28%.

Pouze 21% zaměstnanců by však měnilo svoji práci – u těch, kteří považují svoji práci za dobrou je to jen 1%, u těch, kteří považují svoji práci za špatnou je to 85%

2017 – poklesl počet nezaměstnaných. Kvalita práce roste, lepší se i BOZP.

V odpoledních hodinách proběhlo jednání na Saském státním ministerstvu hospodářství, práce a dopravy, na oddělení č. 25, které zastřešuje i oblast BOZP. Jednání za toto ministerstvo vedla paní Silke Richter, vedoucí referátu č. 25, za jednotlivé sekce pak informovaly paní Dr. Heinicke, Dr. Khan a paní Scholtissek.

Na rozdíl od recipročního oddělení BOZP při MPSV pod sebou zahrnuje, vedle technické bezpečnosti, i pracovní medicínu a činnosti, které jsou u nás v působnosti hygienické služby.

Oddělení má celkem 15 zaměstnanců (6 v ČR), profesí jde o inženýry, právníky a lékaře.

Historie BOZP se v Německu datuje od roku 1849, kdy vznikli techničtí inspektoři kotlů – s ohledem na nehody při jejich provozu, v roce 1872 pak byla založena podniková inspekce práce, která měla neomezený vstup do všech podniků a měla sankční pravomoc. Do roku 1884 se pak datuje vznik úrazového pojištění (tzv. Bismarkova reforma). To je nyní součástí německého sociálního systému a je doplněno pojišťovnami devíti oborových spolků – v minulosti jich bylo více, ale z ekonomických důvodů některé fúzovaly.

Na organizaci BOZP se významně podílí Národní organizační konference, což je tripartitně složený orgán, částečně by se asi dal srovnat s naší Radou vlády pro BOZP. Tento orgán vyhledává tzv. společnou německou strategii v BOZP (GDA). GDA je institucionálně zakotvena v zákoně o BOZP – jde o období naší „Národní politiky (NAP)“.

Na rozdíl od naší NAP, která je založena poměrně široce, si GDA vytyčuje užší portfolio problémů, které chce řešit.



- Prvním okruhem je zlepšení organizace BOZP na úrovni podniku, nositeli odpovědnosti jsou zaměstnavatelé, odbory spolupracují na dohledu nad BOZP na úrovni podniku. Existuje dohoda mezi orgány státního dozoru a profesními spolky na úzké spolupráci. Aktivita jsou charakterizovány sloganem „Zlepšení BOZP se nám vyplácí“.

Ministerstvo pro pomoc podnikům zřídilo webovou stránku [www.gda-orgacheck.de](http://www.gda-orgacheck.de).

- Druhým okruhem je již třetí kolo prevence onemocnění muskuloskeletárního aparátu (MSD), neboť, podle statistik 28% onemocnění má charakter MSD. To odpovídá i situaci a naší republice, kde je nejčastějším profesionálním onemocněním postižení karpálního tunelu, na dotaz k tomuto potvrzuje německá strana stejné poznatky. V rámci kontrolní činnosti bylo, k této oblasti, navštíveno 14900 podniků v celém Německu.
- Třetím okruhem je otázka psychické zátěže. Tato oblast je zatím ve fázi hledání přístupů k této problematice, německá strana přiznává, že největší problém je vůbec rozpoznávání situací, kdy jsou zaměstnanci zvýšené psychické zátěži vystaveni. To odpovídá i situaci v naší republice, kde se problematika psychické zátěže také teprve rozvíjí – něco je již definováno ve vyhlášce č. 432/2003 Sb., ve znění pozdějších předpisů, ale jen velmi úzce.

Ministerstvo plánuje rozšířit školení inspektorů BOZP, byla vydána publikace, co mají lidé a podniky dělat v případě vystavení psychické zátěži. V zákoně o BOZP je zaměstnavatelům uložena povinnost podnikat optimalizační kroky, snaha je řešit i krizové momenty, jakou jsou např. traumatické podněty (jako příklad uváděny případy, kdy sebevrah skočí pod vlak, jak řešit pomoc strojvůdci apod.).

Ministerstvo uvádí svůj poznatek, že tam, kde působí odbory, jsou zdroje psychického zatížení menší. Kontrola, zaměřená na tuto problematiku, byla provedena v cca 10 tisících podnicích v celém Německu, celkově je problém zřejmě brán vážně, ministerstvo uvádí, že případné problémy vyplývající z psychické zátěže mají za následek dlouhodobou absenci zaměstnanců na pracovišti.

Pro pomoc podnikům je zřízena webová stránka [www.gda-psyche.de](http://www.gda-psyche.de)

### **Středa 30. 5. 2018**

V následujícím dni byla na programu návštěva třídírny poštovních zásilek Deutsche Post v Ottendorfu-Okrilla, za německé odbory nás uvítal pan Stefan Dehmel z odborového svazu ver.di. Měli jsme možnost prohlédnout si celý provoz třídírny s odborným výkladem paní Heike Boden. Provozní prostory zaujímají plochu většího supermarketu, podstatná část činnosti běží automaticky, což by jinak ani nebylo možné. Přes pokročilé automatické systémy závisí určitá část práce na ruční manipulaci. Z hlediska BOZP jsme se zajímali o to, jaká jsou uplatňována preventivní opatření s cílem omezení MSD.

Na místě jich byla viditelná celá řada:

- omezování velikosti manipulačních jednotek. Zásilky se v průběhu procesu třídí do různých velikých přepravek, ty nejčastěji používané měly, v naplněném stavu, hmotnost cca 5 kg. Tento typ přepravky byl také finální přepravní jednotkou, která je z třídírny expedována do doručovacích středisek. Automatizované systémy třídění dokáží do každé takovéto přepravky vytřídit zásilky již pro konkrétního doručovatele pro jeho konkrétní trasu, čímž se minimalizuje nutnost dalšího ručního zásahu.
- uspořádání pracovišť. Převážná část pohybu manipulačních jednotek se děje po válečkových drahách, pokud je nutná ruční manipulace, je snaha uspořádat pracoviště tak, aby dráha přenášení břemene byla co nejkratší, za dodržení pravidel vertikální a horizontální roviny. Nutnost zvedání břemen je omezena na nezbytné minimum.

- používání technických pomůcek. Tam, kde je nutnost odebrání materiálu z palet (např. hromadně zasílané tiskoviny), jsou palety konstrukčně upraveny tak, že postranice lze postupně snižovat (odpadá nutnost předklánění přes hranu) a jsou umístěny na nízkozdvíhacím vozíku, takže si personál může výškově nastavit paletu podle momentální potřeby s ohledem na výšku své postavy.

Zaměstnanci jsou vybaveni OOPP, jde zejména o boty s vyztuženou špičkou, a tam, kde je nutnost rozbíjení hromadných zásilek svazovaných plastickou páskou, jsou zaměstnanci vybaveni rukavicemi odolnými proti prořezu a bezpečnostními noži.

Úrazy nejsou prakticky zaznamenávány, v rámci celých služeb Deutsche Post jsou nejčastější příčinou úrazů dopravní nehody. Jak bylo zástupcem ver.di nadneseně konstatováno, ve většině případů jde u dopravních nehod jen o plechy. Nicméně i tak je této problematice věnována pozornost, k dispozici jsou výcvikové plochy a každý řidič, který měl dopravní nehodu musí znovu absolvovat praktický výcvik a školení.

Deutsche Post věnuje i velkou pozornost ekologii, postupně se rozšiřuje park vozidel s elektropohonem (v areálu byl velký počet nabíjecích stanovišť). Dokonce vyvinuli a vyrábějí vlastní typ vozidla, která též dodávají i do zahraničí. Do roku 2020 by chtěla mít pošta všechna auta elektrická.

Stefan Dehmel nám poté podal informace k činnosti podnikové rady skupiny ver.di.

Zástupci odborů byli zvoleni z 90,4 % do podnikové rady, která je volena zaměstnanci podniku každé čtyři roky a skládá se z řad zaměstnanců. Podniková rada má 25 členů, z toho 23 je z ver.di a 2 z jiných OS. Podniková rada provádí zajištění právní ochrany svým členům. Spravuje internetové stránky, kde se jejich členové můžou o všem informovat, též vydávají čtvrtletně své noviny. Dále zmínil, že velký problém jsou u nich v podniku práce přes čas, proto vytvořili kampaň „udělej si pauzu“. Často se stává, že lidé přes tuto povinnou pauzu pracují, což je špatně, protože jsou pak unavení a může tak dojít k úrazům. Pracovní doba činí 10,45 hodin, včetně přestávek. Odbory chtěly zkrátit pracovní dobu o 45 minut, ale zaměstnanci to odmítli, z důvodu, aby jim práce nezbyla na druhý den. Přesčasová práce se proplácí, nebo si za ní zaměstnanec bere volno, což je lepší, z důvodu regenerace.

V odpoledních hodinách proběhlo setkání s paní Leonou Bláhovou, vedoucí poradenského místa pro zahraniční zaměstnance v Sasku (BABS). Poradna poskytuje podporu všem zahraničním zaměstnankyním a zaměstnancům i jejich rodinným příslušníkům z členských států EU, kteří v Sasku pracují. Poradna byla zřízena a je provozována spolkem IGR ELA. Na základě pověření Saského státního ministerstva hospodářství, práce a dopravy. Poradenské služby zahrnují poradenství v otázkách pracovního a sociálního práva, avšak nezahrnují právní zastoupení v soudních sporech. Poradenství je mimo jiné zabezpečováno také formou výjezdů. Hlavními prioritami v otázkách pracovního práva jsou mimo jiné pracovní smlouva, pracovní doba, mzdové nároky, výpověď, diskriminace aj. V otázkách sociálního práva jsou to např. přídavky na děti, nezaměstnanost, důchodové pojištění, rodinné dávky aj. Paní Bláhová konstatovala, že je dobrá spolupráce s odbory a zaměstnanci, kteří jsou členy odborů, mají jednoznačně výhodnější pozici při řešení případných sporů se zaměstnavateli.

## **Závěr**

Z hlediska BOZP bylo konstatováno, že předpisová základna je podobná, i když v Německu mají samostatný zákon o BOZP, protože se vychází ze stejných směrnic EU. Liší se posuzování pracovních úrazů, kdy za pracovní úraz je považován i úraz na cestě do zaměstnání a ze zaměstnání.

Zcela jiný je systém úrazového pojištění, našemu systému se divili, zejména se pozastavovali nad absencí jakýchkoliv kontrolních mechanismů nad pojišťovnami.

Vzhledem k tomu, že i u nás v republice se uvažuje, jak dále v oblasti psychické zátěže, daly by se zde zřejmě čerpat zkušenosti a postupy. Kolegové sice uvádějí, že řešení problematiky je také v začátcích, nicméně jsou jednoznačně dále než my.

Pracovníkům, kteří by měli zájem pracovat v Sasku jednoznačně doporučujeme kontaktovat poradenské centrum ještě před odchodem z republiky.

# 11. FINSKO, HELSINKI – „ZKRACOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY A KONKURENCESCHOPNOST“

**Termín:** 11.–14. 6. 2018

**Partner:** SAK – The Central Organisation of Finnish Trade Unions, Finsko

**11. 6. 2018**

V 15:00 hodin přilet na letiště v Helsinkách. Přejezd z letiště do centra, ubytování, seznámení s místem.



*Budova SAK –  
The Central  
Organisation  
of Finnish Trade  
Unions.*

**12. 6. 2018**

Jednání se zástupci SAK – The Central Organisation of Finnish Trade Unions. Za SAK se jednání zúčastnili Pekka Ristelä – vedoucí oddělení zahraničních vztahů, Patricia Lianà – ekonom odborů a Ismo Kokko – poradce pro kolektivní vyjednávání.

Pekka Ristelä v úvodu jednání představil sociální partnery, kteří působí ve Finsku. Zástupci zaměstnanců jsou tři:

- **SAK** – The Central Organisation of Finnish Trade Unions. Jde o konfederaci 20 odborových svazů, která byla založena v roce 1907. V současnosti má cca 929 tisíc členů, a to v průmyslu, veřejném sektoru, dopravě a soukromém sektoru.

- **STTK** – Finnish Confederation of Professionals. Jde o konfederaci 17 odborových svazů, která byla založena v roce 1946, a v současnosti má cca 505 tisíc členů, a to z veřejného i soukromého sektoru.
- **Akava** – Confederation of Unions for Professional and Managerial Staff. Jde o konfederaci 36 odborových svazů, která byla založena v roce 1950. V současnosti má cca 609 tisíc členů, a to v soukromém sektoru.

SAK je konfederací 20 odborových svazů, které mají asi 2 900 poboček a 100 lokálních organizací. Členy SAK jsou 54 % muži a ze 46 % ženy. Celkový počet pracovníků odborů SAK a jejich svazů je cca 1 500, přičemž v samotném SAK je zaměstnáno 69 osob.

Patricia Lianà, ekonom odborů se ve své prezentaci postupně věnoval makroekonomickému vývoji Finska, změnám na trhu práce Finska a konkurenceschopnosti Finska. Podle Patricia Lianà je současná makroekonomická situace Finska dobrá. HDP rychle roste, běžný účet i bilance zboží a služeb se dostaly v poslední době do přebytku. V souhrnu neexistuje boom na trhu bydlení, ale jsou patrné značné regionální rozdíly. Zadluženost domácností je vysoká, ale úroky jsou v současné době nízké. Míra zaměstnanosti je v současnosti ve Finsku nejvyšší za posledních 30 let, ale stále nedosahuje úrovně ostatních severských zemí. Pokud se však týká zaměstnanosti na plný úvazek, je míra zaměstnanosti ve Finsku nižší. V této souvislosti proběhla debata ohledně tzv. „zero-hours“ kontraktů. Odbory mají obavy o jejich významnější rozšíření i mimo vybrané sektory služeb. Pokud se týká úvazků na zkrácenou pracovní dobu, ty jsou ve Finsku rozšířeny. Délka odpracované pracovní doby se v minulém století postupně snižovala z téměř 3 000 tisíc hodin v roce 1910 na necelých 1 800 hodin koncem minulého tisíciletí. V souvislosti s reformami pravicových vlád však byl tento trend přerušen a dochází naopak k mírnému nárůstu odpracované pracovní doby. Vlivem fiskální konsolidace, anti-pracovní legislativy, mírnému růstu mezd a balíčku konkurenceschopnosti se podpořila nákladová konkurenceschopnost – nominální jednotkové náklady práce nerostly tak výrazně jako v jiných zemích EU. Výdaje na vědu, výzkum a inovace se však ve Finsku již nedosahují takové procento HDP, jako tomu bylo před několika lety.

Ismo Kokko, poradce odborů pro kolektivní vyjednávání, ve své prezentaci detailně seznámil účastníky s politickou situací po posledních volbách ve Finsku. Nová vláda vyvíjela tlak na odbory, aby přistoupily na dohodu ohledně paktu o konkurenci. V rámci toho došlo ke zvýšení pracovní doby o 24 hodin týdně, zvýšily se platby zaměstnanců na sociální pojištění, zkrátily se vyplacené dovolené, narostl počet „zero-hours“ kontraktů.

### **13. 6. 2018**

Jednání se zástupci The Labour Institute for Economic Research. Jednání se účastnili Tuomas Kosonen – ředitel a vědecký ředitel institutu a Heikki Taimio – senior vědecký pracovník.

Zástupci Institutu krátce představili samotný Institut, jeho vědecké zaměření a vydávané publikace a jiné tiskoviny.

Institut je nezávislou neziskovou organizací, která vznikla v roce 1971. Institut provádí ekonomické analýzy zaměřené na ekonomický cyklus. Odborné zaměření institutu lze členit na tři části: na vývoj finského trhu práce (např. na nabídku a poptávku na trhu práce, na mzdový vývoj a mobilitu pracovní síly), na veřejnou ekonomiku (např. na zdanění, veřejné výdaje, veřejné instituce a nerovnost ve společnosti) a makroekonomickou a ekonomickou politiku (např. na hospodářský cyklus, monetární a fiskální politiku).

Institut také vydává ekonomické prognózy vývoje finské ekonomiky, a to jak detailní krátkodobé (na období 1,5–2 roky), které Institut vydává dvakrát ročně, tak i střednědobé prognózy, které jsou zaměřené na vývojové trendy v ekonomice, které jsou vydávány jednou za tři roky.

Zástupci ČMKOS vysvětlili problémy českého ekonomiky, jejího trhu práce. Bylo uvedeno, že po roce 1989 se česká ekonomika vydala cestou podbízení se levnou pracovní silou, což se projevuje do současnosti, kdy jsou mzdy v porovnání s některými západními státy i po téměř třiceti letech stále velmi nízké a dohnání západní úrovně se nezdá být reálné za současné generace zaměstnanců. Zástupci ČMKOS v této souvislosti představili kampaň ČMKOS „Konec levné práce“. Zástupci ČMKOS se zejména ptali na hospodářskou politiku tehdejších vlád Finska, která vedla k vybudování odvětví mobilních telefonů (v čele s Nokií). I zástupci Institutu zdůraznili to, co v předcházejícím dni zmínili zástupci SAK, tedy aktivní snahu tehdejších vlád podpořit technické vzdělávání (snaha o zvýšení podílu obyvatelstva s vysokoškolským vzdělání technického zaměření). To se ukázalo, v kombinaci s relativně levnou pracovní silou – techniků, jako klíč k finskému „ekonomickému zázraku“. I přes pozdější problémy společnosti Nokia se tyto technicky vzdělaní vysokoškoláci uplatnili v řadě jiných výrobních a technologických firmách.

V souvislosti s druhou kampaní „Konec dlouhé práce“ byli zástupci ČMKOS uvedeny významné rozdíly v množství skutečně odpracovaných hodin zaměstnanců v České republice v porovnání se zeměmi původní evropské patnáctky. Zástupci Institutu uvedli, že téma zkracování pracovní doby v současnosti nezaujímá v odborné diskuzi o finském trhu práce významné místo. Naopak středopracivcovská vláda v rámci reformního balíčku trhu práce v roce 2016 prosadila možnost prodloužení roční pracovní doby, omezení bonusů u dovolených, zmrazení mezd a zvýšení příspěvků na důchody u zaměstnanců, zatímco u zaměstnavatelů se jejich příspěvky snížily. Cílem těchto reforem mělo být podle vlády oživit stagnující finskou ekonomiku a zpružnit finský trh práce. Zástupce ČMKOS se také zeptal na problematiku „zero-hour“ pracovních kontraktů. Zástupci Institutu podrobně vysvětlil, jak jsou tyto pracovní kontrakty využívány. Jejich rozšíření není v celé ekonomice výrazné, vyskytují se zejména v sektoru služeb (např. pohostinství). Zástupce Institutu však potvrdil, že existují obavy, a to zejména ze strany finských odborů, o jejich významnější využívání.

## **14. 6. 2018**

Odjezd na letiště v Helsinkách a návrat do Prahy

### **Závěr**

V rámci návštěvy zástupců ČMKOS ve Finsku došlo k navázání kontaktů se zástupci finských odborů SAK – The Central Organisation of Finnish Trade Unions a se zástupci The Labour Institute for Economic Research.

Diskutována byla současná ekonomická situace ve Finsku, zejména s ohledem na postavení finských odborů. V posledních letech dochází k tlaku na omezení odborů, zejména z důvodu tlaku na omezení jednání v rámci celonárodní tripartity. Je patrný trend decentralizace, který však je prostředkem k omezení síly odborů. Finské odbory nakonec přistoupily na dohodu o paktu konkurenceschopnosti, který však znamenal zhoršení situace pracujících a posílení postavení zaměstnavatelů. Trend postupného snižování odpracované pracovní doby se zastavil a je spíše patrný její nárůst. Obavy panují i ze zkrácených úvazků a tzv. „zero-hour“ kontraktů.

## 12. DÁNSKO, KODAŇ – „SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA“

---

**Termín:** 11.–14. 6. 2018

**Partner:** LO Dánsko

---

Projekt ČMKOS z prostředků ESF „Posilování kapacit soc. dialogu v oblasti zavádění zkracování pracovní doby bez snížení mzdy a využívání flexibilních forem rozvržení pracovní doby ve vazbě na produktivitu práce, konkurenceschopnost a sladování pracovního, osobního a rodinného života“

Akce byla realizována v rámci projektu, jehož cílem je posoudit, analyzovat a aplikovat možnosti zkracování pracovní doby jako významného faktoru ovlivňujícího soulad pracovního a rodinného života, jež je předmětem klíčové aktivity 04 daného projektu. Cílem bylo zjistit zkušenosti Odborové centrály LO v Dánsku, pokud jde o tuto problematiku.

První pracovní den (12.6.) byla skupina v sídle LO v Kodani přijata **Arne Gevresenem**, viceprezidentem LO), jež obecně hovořil o základních ekonomicko-sociálních aspektech současné dánské reality a také o postavení a roli odborů v Dánsku.

Dánsko má 2,7 mil. osob v produktivním věku, LO v současné době vykazuje cca 800 tis. aktivních členů. Zastupuje odboráře kvalifikovaných i nekvalifikovaných profesí ze soukromé i veřejné sféry, s výjimkou akademické sféry. Mimo to jedná o sloučení s další, menší konfederací, čímž budou mít přes milion členů a budou mít tak většinou zastoupení. V Dánsku je vysoká odborová organizovanost, zhruba okolo 70%, s výjimkou zemědělství a některých služeb, kde se organizovanost pohybuje okolo 30%.

Za svoje hlavní poslání pokládají úsilí o zvyšování kvalifikace, nebojují za udržení pracovních místa, ale o zajištění práce pro svoje členy. Pokud ztratí práci, musí mít dostatečnou kvalifikaci, aby našli nové zaměstnání. Ročně v Dánsku zanikne zhruba 700 tis. pracovních míst, ale současně stejné množství nových pracovních míst vznikne, takže se jim jejich cíl zajistit pro své členy práci daří plnit. Pravidla pro najímání a propouštění pracovníků jsou hodně flexibilní, ale sociální zajištění pracovníků při ztrátě zaměstnání je na vysoké úrovni. Současně LO usiluje o udržení dobrých pracovních podmínek, bojují se sociálním dumpingem, požadují nejen stejné podmínky pracovní a stejný přístup, ale i stejnou mzdu.

Dánsko má 3,5–4 % nezaměstnanost, ale potřebují vysoce kvalifikované pracovníky zejména do IT technologií a technických odborů, hledají proto nové pracovníky i zahraničí, zejména ze zemí EU, ale i mimo EU. Mají však požadavek na skutečně vysokou kvalifikaci, byl proto zaveden limit předchozího výdělku 5 tis. euro, což sice pokládají za vysoký limit, ale vychází se z toho, že nově příchozí pracovník ze zahraničí musí být pro Dánsko skutečným přínosem. V současné době je na dánském trhu práce cca 300 tis. zahraničních pracovníků, většinou ze zemí EU, a to hlavně z Polska, Švédska a Německa.

Velice je rozšířeno a využíváno kolektivní vyjednávání, které má v Dánsku, tak jako v dalších skandinávských zemích, velkou tradici. Kolektivní smlouvy jsou právně závazné a vymahatelné. Rámcové kolektivní smlouvy uzavírají většinou na 3 roky, po tu dobu panuje „klid zbraní“,

kdy nesmí zaměstnavatel přistoupit k žádným velkým organizačním ani personálním změnám, to musí respektovat obě strany, ani odbory nesmí požadovat změnu pracovních či mzdových podmínek.

V kolektivních smlouvách vedle mzdových a pracovních podmínek, délky pracovní doby (dána zákonem ve výši 37 hodin, lze dojednat kratší), případných přesčasů a délky dovolené dojednávají i počet sick days, podmínky zajištění v době nemoci i při ztrátě zaměstnání a délku mateřské a rodičovské dovolené. Při nemoci může zaměstnanec čerpat sick days, většinou plně placené, poté nemocenské platí zaměstnavatel. Při neschopnosti delší než 1 měsíc se však hodnotí, zda bude moci na dané pozici nadále pracovat.

Sociální pojištění zaměstnanců probíhá zejména na soukromé bázi, není povinnost se u soukromé společnosti pojistit, ale většina zaměstnanců je pojištěna. V nezaměstnanosti je nezaměstnaný zajištěn podporou až po dobu 2 let, vyžaduje se však předchozí pojištění zhruba po dobu 1 roku, což však třeba v případě studentů lze řešit sjednáním pojištění během studia, kdy však neplatí žádné pojistné. Pokud absolvent nezíská práci, má pak nárok na podporu v nezaměstnanosti.

LO uvádí problémy s inspekcí práce, mají málo komisařů, zhruba 100 pracovníků na celé Dánsko. Přitom v Dánsku převládají malé podniky, největší je podíl podniků do 35 zaměstnanců.

V reakci na toto vystoupení pak zástupci ČMKOS popsali ekonomickou situaci v ČR s důrazem na poměry v oblasti zaměstnanosti a trhu práce. Vyzdvihli relativně nízkou úroveň nezaměstnanosti, ale hovořili také o přetrvávajících problémech jako je nesoulad nabídky a poptávky na trhu práce, zaměstnávání cizinců a sociální dumping, prekérní typy zaměstnanosti a problémy se zaměstnáváním starších osob. Připomněli rovněž poměrně vysoký počet osob pohybujících se v ČR pod nebo kolem hranice chudoby. Informovali také o roli a struktuře ČMKOS.

V odpoledním programu pak skupinu přijal EU konzultant LO **Casper Poulsen**, který hovořil zejména o využívání principu flexicurity v Dánsku, což znamená spojení flexibility trhu práce (především volných pravidel pro propouštění zaměstnanců) s jejich velmi kvalitním zajištěním v době nezaměstnanosti a především s mechanismem rekvalifikací, které umožňují získat nové pracovní místo, což vede k tomu, že míra nezaměstnanosti v Dánsku je velmi nízká. „Naším cílem není udržení všech pracovních míst, ale udržení zaměstnanosti“, řekl. Hovořil také o aplikaci norem EU v Dánsku, např. o směrnici o vysílání pracovníků a zdůraznil také roli nově přijatého pilíře sociálních práv na úrovni EU. Ze strany ČMKOS bylo podotknuto, že je ale třeba proklamace lépe uplatňovat v praxi.

Další den (13. 6.) byla skupina přijata **Peterem Ahrenfeldt Schröderem**, politickým poradcem LO, který prezentoval základní principy využívání projektů z ESF, směřujících zejména na vznik nových pracovních míst, podporu vzdělávání, k tomu podotkl, že je ale třeba a to zejména celoživotního vzdělávání a rozvoje učňovského školství a dále na podporu zaměstnanosti zdravotně postižených a zranitelných skupin. LO se do rozhodování o využívání prostředků z ESF aktivně zapojuje jak na národní (zejména role koordinační), tak zejména na regionální úrovni. Většina projektů (cca 90 %) je totiž realizována regionálně, což nepokládají za zcela vhodný přístup, neboť spolupráce mezi regiony neprobíhá uspokojivě a některé projekty se překrývají. Usilují proto o centrální řízení projektů, od něhož očekávají větší efektivitu. Ekonomika roste, zvyšuje se poptávka po pracovní síle. LO usiluje o to, aby byli využíváni zejména rekvalifikovaní dánští pracovníci a nedovážela se levná pracovní síla např. z Indonésie. K tomu slouží zejména projekty ESF. Zmínil se také o problému digitalizace a jeho možných dopadech na zaměstnanost v Dánsku.





Další program pak zajišťovala **Katrine Rosenkrantz**, politická poradkyně LO, která se zabývala především právě hlavním předmětem zájmu skupiny, totiž problematikou souladu pracovního a rodinného života. Uvedla, že Dánsko se z hlediska sladování pracovního a rodinného života drží na světové špičce, což potvrzuje, že skandinávský model sladování, rovnosti i sociálního zabezpečení je osvědčený. Dokládá to ostatně i poměrně vysoká porodnost, a to v průměru 2,3 dítěte na ženu.

Zaměstnanost žen je nejvyšší ve světě, drží se na 75 %, což je dobré nejen pro společnosti, ale i pro zaměstnanost i ženy samotné. Dánský model dokládá, že vyšší zapojení žen na trhu práce generuje lepší hospodářské výsledky.

Rodinná politika je postavena na třech základních principech, a to na dobrém zajištění podmínek pro rodičovskou dovolenou, rovném odměňování a rovném přístupu pohlaví ke vzdělání.

Rodičovská dovolená (RD) se poskytuje matce 4 týdny před porodem a 14 týdnů po porodu, vše plně placeno ve výši předchozího platu. Otec má nárok na 2 týdny plně placené volna po narození dítěte. Dohromady pak mají nárok na dalších 32 týdnů RD, o kterou se mohou rodiče podělit, celkově tak lze čerpat RD v rozsahu 52 týdnů. V kolektivních smlouvách lze dojednat větší rozsah RD, žena až 24 týdnů plně placené RD, otec 9 týdnů otcovské dovolené, která je také plně placena. Mimo to mají rodiče při nemoci dítěte nárok na ošetrovné 1–2 dny, které je také plně placeno. Během RD rodiče jsou chráněni na vysoké úrovni, a to jak pracovně (nelze dát výpověď), tak i sociálně. Přesto je rodičovská dovolená více využívána ženami, jen z 10 % se jedná o otce. LO proto chce větší pobídky pro zapojení otců do péče o malé děti.

Péči o předškolní děti zajišťují obce, zřizují zařízení denní péče pro děti od 6 měsíců. Počet míst ve školkách a jeslích je dostačující, Dánsko s tímto nemá problém. 90 % dětí ve věku 1–2 let je umístěno v jeslích či v mateřské škole, ve věkové kategorii 3–5 let se jedná již o 98 % dětí. Zařízení jsou hrazena z veřejných zdrojů, rodiče hradí příspěvek za dítě podle výše svého příjmu, v případě nízkého příjmu mají nárok na zvláštní příspěvek od státu na úhradu „školkovného“. Dánsko ve světovém srovnání vydává největší podíl HDP na předškolní péči, zaručují dostupnost předškolního zařízení pro všechny rodiče, provozní doba zařízení je plně nastavena podle potřeb rodičů.

Sladování napomáhají flexibilní formy práce, částečné úvazky (které využívá 35 % žen a 15 % mužů), 37 hodinový pracovní týden, pružná pracovní doba (pro některé pozice) a 5 týdnů dovolené, která bývá v KS navýšena o další týden. (a k tomu mají pracovníci starší 50 let ještě dle KS nárok na další týden dovolené navíc).

Rozdíly v odměňování vykazují ve výši 15 % a jsou dlouhodobě neměnné. Jako hlavní příčinu sledávají horizontální a vertikální segregaci. 80 % zaměstnanců ve veřejném sektoru jsou ženy, je současně malý podíl žen v manažerských postech, na kterých je jen 15 % žen. Přesto LO nepokládá kvóty na zapojení žen do řídicích funkcí za správný přístup, lepší cesta je vytvořit dobré podmínky pro vlastní iniciativu žen se prosadit do vyšších pozic.

V následné diskusi pak opět vystoupili všichni členové skupiny, a bylo podotknuto, že ČR v době tzv. transformace opustila řadu mechanismů, které dříve přispívaly ke komfortu rodinného života, zejména v oblasti péče o rodiny s dětmi, a nyní se k nim obtížně vrací. Hovořilo se také o možné aplikaci kvót pro zastoupení žen v některých profesích a na některých pozicích, podle referujících se tato politika v Dánsku neuplatňuje, je považována za formu (pozitivní) diskriminace. V následné diskusi jsme shrnuli principy rodinné politiky v ČR, problémy s nedostatečnou kapacitou předškolních zařízení péče o děti, značnou nerovností v odměňování žen a mužů atd.

## **Závěr**

Akci je možno hodnotit jako velmi zdařilou jak z hlediska organizačního, tak i z hlediska obsahového. Přispěla k lepšímu poznání situace v Dánsku a role dánských odborů především v oblasti ovlivňování zaměstnanosti a sociálních systémů a podmínek. Dala účastníkům mnoho podnětů a informací pro formulaci námětů z hlediska základních cílů projektu.

Možné konkrétní náměty pro zlepšení situace v ČR v souladu s cíli projektu:

- rozšíření mechanismů a programů aktivní politiky zaměstnanosti tak, aby všichni (disponibilní) uchazeči o práci byli zapojeni do rekvalifikačních programů
- zkrácení pracovní doby z 40 na 37,5 hodiny týdně,
- snížení roční fondu pracovní doby prostřednictvím rozšíření nároku na dovolenou na odpočinek o jeden týden
- vyšší účast zástupců zaměstnanců v rozhodovacích strukturách větších firem, kde mohou prosazovat i zkracování pracovní doby
- zavedení principů větší odpovědnosti firem za zlepšování sociálních podmínek zaměstnanců včetně výstavby příslušných zařízení (lékařská péče, předškolní péče o děti, zařízení pro trávení dovolené s dětmi apod.)
- reálné zajištění srovnatelných podmínek pro návrat matek do pracovního procesu včetně průběžné valorizace mezd
- podpora kolektivního vyjednávání – rozšíření nároků otců na otcovskou dovolenou, a to jak časově, tak i možnost dojednání doplatku náhrady mzdy k otcovskému...

## 13. MALTA, VALETTA – „ZKRACOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY A LEGISLATIVA“

**Termín:** 5.–8. 9. 2018

**Partner:** MEA – Malta Employers' Association



V rámci společného projektu ČMKOS a SP ČR zaměřeného na zkracování pracovní doby a flexibilní formy práce uskutečnil tým SP ČR zahraniční cestu, jejímž účelem byla výměna zkušeností a diskuze o národní a evropské pracovněprávní legislativě a sběr praktických zkušeností se sladováním pracovního a rodinného života. V rámci cesty tým navštívil MEA, NSW a firmu Farsons Brewery.

### **MEA (Malta Employers' Association)**

Maltský zaměstnavatelský svaz vznikl v roce 1965 sloučením Unie zaměstnavatelů (založena 1958) s Konfederací zaměstnavatelských svazů. Za MEA delegaci přivítala prezidentka Dolores Sammut Bohnici, generální ředitel Joseph Farrugia a pracovníci sekce pro zaměstnanost a sociální věci. Cílem jednání bylo vyměnit si informace o využívání flexibilních forem práce a nástrojů na sladování pracovního a soukromého života a to ve světle nových požadavků na zaměstnavatele, zejména po zveřejnění Balíčku Evropské komise na sladování pracovního a soukromého života.

Jednání byla vedena v kontextu současné zlepšující se ekonomické situace v obou zemích i celé EU. Hlavním problémem a výzvou, které čelí na Maltě, je shodně jako v ČR nedostatek zaměstnanců. Oba svazy se také shodly na tom, že postrádají pracovní sílu v potřebné kvalifikaci a proto potřebují využít zejména potenciál žen, kdy na Maltě je nízká zaměstnanost žen (za posledních 15 let vzrostla z 33 % na 46 %). Na Maltě rovněž řeší problematiku cizinců, kdy se zaměřují nejen na zaměstnávání cizinců, ale na celé rodiny. Cílem je zvýšení zaměstnanosti. Pokud jde o nedostatek kvalifikované pracovní síly, zajišťují si zaměstnavatelé sami.

Byla diskutována i problematika minimální mzdy. Na Maltě za minimální mzdu pracují 3 % zaměstnanců. Výsledkem sociálního dialogu na Maltě je dohoda, že není nutno zvyšovat minimální mzdu, na kterou jsou navázány další tarify, ale lepší je jít cestou automatického zvyšování mzdy za setrvání ve firmě. Zajímavou informací je rovněž fakt, že dohody v rámci tripartity uzavírají nejen se současnou vládou, ale též s opozicí/potencionální budoucí vládou.

Jako příklad dobré praxe je nutno zmínit, že MEA má už 5 let vlastní televizní program, jehož cílem je podat pozitivní obrázek zaměstnavatelů, a rovněž na webu mají velmi užitečné okénko pro zaměstnavatele [index.maltaemployers.com](http://index.maltaemployers.com). V praxi se osvědčuje sdílení pracovních míst např. ve zdravotnictví.

Delegace SP ČR dále jednala s **National Council of Women of Malta** (nevládní organizace založená 1964).

Na Maltě je nízké procento zaměstnaných žen, které pracují převážně na zkrácený pracovní úvazek, a zaměstnanost žen se snižuje. Řešením je podle NCW snížení zdanění zaměstnaných matek a zajištění bezplatné péče o děti. Mateřská dovolená je 18 týdnů, neplatí se ze zdravotního pojištění a nárok na ní není závislý na předchozím zaměstnání. Velkým problémem jsou ženy, které zůstávají v domácnosti a pečují o děti, a když děti dorostou, je obtížné se zapojit do pracovního procesu. NCW cestou osvěty usiluje o to, aby ženy šly i do tradičně mužských povolání, pořádá rekvalifikační kurzy pro ženy. V rámci sektorů je stejná odměna za stejnou práci, GPG je 16%.

V rámci cesty byla navštívena firma **Farsons Brewery** (založena 1928). Společnost se zaměřuje na více odvětví, z nichž k nejpodstatnějším patří výroba alkoholických nápojů (pivo, víno, likéry) a nealkoholických nápojů, včetně jejich distribuce. Ve výrobě pracují muži, ženy jen v administrativě. V managementu převaha mužů, protože ženy nestojí o kariéru a funkce. V posledních letech vzrostl počet zaměstnaných cizinců. Problémem začíná být generace Y a Z, která má jiné požadavky a očekávání. Nedostatek zaměstnanců se řeší zvyšováním mzdy (řidič 80.000 ročně), problém je, že výroba není na Maltě placena tak dobře jako služby (turismus). V odměňování žen a mužů není rozdíl, hledí se na praxi a dovednosti. Pokud jde o flexibilitu, opět zaznělo, že ženy dávají přednost péči o rodinu, generace Y,Z chce volnou pracovní dobu. Ve firmě je pracovní doba 40 hod. týdně, kdy je kromě výroby nastavena jako pružná, což je na Maltě velkým výdobytkem a není to běžná praxe jako v ČR. V administrativě se uplatňuje home office a sdílení pracovních míst, kdy problém není v zákonné úpravě ale v mentalitě managementu.

V rámci dlouhodobého cíle si firma staví za cíl zaměstnat větší počet žen, což je v současnosti celospolečenský trend na Maltě, který je podporován na všech úrovních sociálního dialogu. Z dlouhodobého hlediska je poměr pracujících žen ovlivněn tradičním přístupem k genderově vymezeným rolím, kdy změna společenského klimatu je pozvolná. Zapojením více žen na trhu práce by pak v konečném důsledku mohlo vést k samotnému zkrácení pracovní doby, protože by tak byl pokryt nedostatek zaměstnanců v oblastech, kde se ženy mohou uplatnit.

Závěrem lze říci, že vzhledem k pracovněprávní legislativě na Maltě nelze poukázat na konkrétní firemní opatření, které by bylo využitelné v českých podmínkách v praxi. Domníváme se však, že velmi dobrou praxí je uzavírání národních tripartitních dohod nejen s vládou, ale i s opozicí, jakožto potencionální budoucí vládou. Rovněž myšlenka nezvyšování minimální mzdy obecně, ale pravidelně zvyšování konkrétní mzdy jako věrnostní příplatek je zajímavé, zvláště ve srovnání se situací v ČR.

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

stejně jako v úvodu tohoto „**Sborníku dobré praxe ze zahraničí**“, kde jsme se snažili Vás oslovit s myšlenkou o nutnosti vedení sociálního dialogu na všech jeho úrovních, od evropské až po podnikovou, tak i v jeho závěru znovu konstatujeme, že bylo neocenitelnou devizou využít možnosti pohledu jednotlivých sociálních partnerů v zemích Evropské unie (odborníky, státní správa, zaměstnavatelé) na realitu při snahách o zkracování pracovní doby.

Získávání poznatků dobré praxe ze zahraničí je jedním ze zdrojů poznání tolik potřebného pro rozhodování o dalším rozvoji pracovněprávní úpravy, konkurenceschopnosti, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a při sladování rodinného a pracovního života v naší zemi. Tak jako nemůže být přejímání zahraničních řešení na naše podmínky automatické, tedy nekritické, nemůže být řešení domácích problémů ani izolované bez ohledu na trendy, které nastupují nebo se již běžně uplatňují jinde. Při dnešní propojenosti společenských struktur je nezbytné znát motivy, návrhy a řešení co nejširšího okruhu účastníků ovlivňujících společenskou změnu.

Konkrétní poznatky z realizovaných zahraničních cest odpovídají na řadu výše uvedených otázek k dané problematice, prokázaly výhodu zkušeností z praxe oproti mnohým statistickým údajům a suchým číslům. Porovnání postojů jednotlivých sociálních partnerů a případná konsensuální odpověď na klíčové otázky dává větší možnost dospět k neoptimálnějšímu řešení dané problematiky.

Přenos zkušeností dobré praxe ze zahraničí je proces, jak již samotný název napovídá, který vede k získávání pozitivních, ale i negativních poznatků, zkušeností, informací a případných vzorů o formách flexibilního rozvržení pracovní doby, které jsou již realizovány v zemích EU.

V České republice je trend požadavků zaměstnanců na zkracování pracovní doby zřejmý již několik let, avšak ve srovnání se zahraničím, kde mnohé země mají zkrácenou pracovní dobu již dlouhá léta, jsme stále pozadu.

Bez zjištění reálného stavu v různých zemích EU není možné komplexně a uceleně odpovědět na otázku, zda zkracování pracovní doby je nebo není zavedeno v různých zemích Evropy a jakým způsobem to ovlivňuje různé oblasti dané země. Tyto oblasti jsou velmi široké. Od legislativy, přes ekonomiku, sociální dopady na zaměstnance, dopady na rodiny zaměstnanců a sladování pracovního, osobního a rodinného života, tedy tzv. work-life balance, dopady na samoživitele, oblast BOZP, firemní politiku, rozhodování firem o rozložení pracovních sil a pracovní doby s dopadem na zachování produkce a produktivity, celospolečenské aspekty této změny a to z krátkodobého i dlouhodobého hlediska, vliv odborů na tento proces až po to, jakým způsobem vnímají jednotlivé politické strany nebo uskupení zkracování pracovní doby a zda a případně jakým způsobem to je zakomponováno do jejich politických programů atd., jak je tento proces řešen v rámci sociálního dialogu v jednotlivých zemích a jaké je povědomí občanů a členů odborů o této otázce, jak je přijímána a zda je podporována (aktivně nebo pasivně).

Nezanedbatelnou, významnou a dlouhodobou součástí přínosu zahraničních služebních cest je také rozvíjení a udržování přímých kontaktů s jednotlivými specialisty v různých zemích v rámci odborových i profesních organizací, které byly navštíveny. Takto je intenzivně, dlouhodobě a cíleně vytvářeno vhodné prostředí pro dlouhodobou výměnu informací a zkušeností (pozitivních i negativních), které mohou přispět pro správné rozhodování nejen při realizaci zkracování pracovní doby a pro nastavení správných a vhodných podmínek v České republice. Tyto podmínky se neustále vyvíjejí a upravují z důvodu vývoje legislativy jak na Evropské úrovni, tak i po aplikování předpisů a nařízení Evropské unie v České republice. Posuzování produktivity práce, která v České republice dlouhodobě roste a postupně se již přibližuje např. Německu, je proto také velmi důležitým aspektem

pro posuzování možností zavádění flexibilních forem rozvržení pracovní doby ve vazbě na produktivitu práce a konkurenceschopnost.

Česká republika se staví do popředí zemí Evropské unie, kde je právě oblast zkracování pracovní doby v centru zájmu a má i určité předpoklady dalšího pozitivního vývoje směrem k možnostem dalšího zkracování pracovní doby a zavádění flexibilních forem práce. Důležité jsou pro nás příklady ze zemí, které s námi sousedí a jsou nám historicky blízké, jako je Slovensko, Německo, Rakousko. Ale i příklady reálného stavu a legislativy v jiných členských zemích Evropské unie jsou velmi důležité pro porovnání. Vývoj, kterým tyto země prošly a procházejí, jak přistupují k flexibilním formám práce, jak nahlíží na zkracování pracovní doby např. v Portugalsku, Irsku, Finsku nebo v jiných zemích je pro získání přehledu o stavu těchto oblastí sociálního dialogu naprosto nezbytné.

Konkurenceschopnost firem je v mnohém ovlivněna volným trhem EU. Jedním z negativních příkladů jsou informace získané z Irsku, kde dopady Brexitu na irské hospodářství a ekonomiku budou velmi negativní. Příčinou je vytvoření nových hranic s Vekou Británií, a to jak fyzických, tak i ekonomických, se kterými je spojeno vytváření celních bariér pro dovoz výrobků z Irsku. Hranice ale ovlivní i pohyb osob – zaměstnanců, rovněž pak i zboží a polotovarů.

Zahraniční cesty proto mají nezastupitelnou roli v tomto projektu a jejich realizací dostaneme informace, které by nebylo možné mnohdy jiným způsobem získat. Tyto informace budou, jak již bylo řečeno výše, použity pro správné nasměrování jednání sociálního dialogu pro oblast zkracování pracovní doby s přihlédnutím ke všem aspektům, které se této oblasti týkají.

Jednoznačně se tedy ukazuje, že nevhodnějším nástrojem celospolečenské akceptace změn, včetně tak zásadní otázky, jako je rozsah a rozvržení pracovní doby, je **trvalý sociální dialog**, a to na všech úrovních, kdy si zúčastněné strany vzájemně naslouchají a odpovědně, v souladu se svými zájmy, hledají optimální řešení. Vedení trvalého sociálního dialogu je také nevhodnějším nástrojem pro flexibilní řešení aktuálních potřeb jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů.

Ukázalo se a jsme o tom pevně přesvědčeni, nakonec i tento Sborník potvrdil, že porovnávání zpětné vazby o prospěšnosti **přenosu zkušeností dobré praxe ze zahraničí bude při plánování dalších aktivit ČMKOS potřebné a naprosto nezbytné. Pro účely posílení evropských ale i národních struktur je společná práce na podporu sociálního dialogu zásadní a není pouze věcí odborů.** Využití zkušeností za zahraničních cest ukazuje na skutečnost, že i do budoucna bude vhodné a přínosné v plánování takových aktivit pokračovat.



ISBN: 978-80-86809-71-7