

Zpráva o činnosti ČMOS PHCR 2002 – 2005

1. Zpráva o činnosti orgánů Svazu mezi sjezdy – Svazová rada ČMOS PHCR a sekretariát

V období mezi IV. a V. sjezdem ČMOS PHCR řídila činnost Svazu v souladu se Stanovami 21 členná Svazová rada. Lze konstatovat, že v porovnání s předchozím volebním obdobím byla Svazová rada personálně poměrně stabilní a abdikovali pouze 4 členové, kdy převažujícím důvodem jejich odstoupení bylo ukončení členství v odborovém svazu v souvislosti s pracovními důvody.

V průběhu volebního období zasedala Svazová rada celkem 16x, z toho minimálně jedenkrát ročně společně s Kontrolní a revizní komisí. Dvě zasedání Svazové rady byla výjezdní – dvoudenní.

Jednání Svazové rady se řídilo ročními plány činnosti schvalovanými vždy v závěru každého roku.

Program jednotlivých zasedání Svazové rady od IV. do V. sjezdu je uveden v příloze této zprávy.

Sekretariát ČMOS PHCR zajišťoval v průběhu uplynulého volebního období praktickou realizaci usnesení Svazové rady a Kontrolní a revizní komise vyplývajících z plnění Programu a cílů ČMOS PHCR na období 2001 – 2005. Na počátku volebního období pracovalo v sekretariátu ČMOS PHCR 7 zaměstnanců na plný úvazek vč. předsedy svazu a 4 na dohodu o provedení práce. V současné době má sekretariát 4 zaměstnance na plný pracovní úvazek, 1 zaměstnance na 0,6 pracovního úvazku a 3 na dohodu o provedení práce. V závěru roku 2004 došlo ke zrušení regionálního pracoviště pro Moravu a tento region je spravován regionálním pracovníkem pro Čechy.

Redukcí počtu zaměstnanců bylo dosaženo významné úspory mzdových prostředků, aniž by bylo omezeno poskytování služeb členům a rozsah činností, které je sekretariát povinen zajišťovat. Rozsah těchto činností je podrobně popsán v jednotlivých částech zprávy podle tematických okruhů.

2. Kolektivní vyjednávání

Na úseku kolektivního vyjednávání došlo v průběhu existence našeho odborového svazu k podstatným změnám. Zatímco po jeho založení a v několika následujících letech sjednávaly odborové organizace se zaměstnavateli kolektivní smlouvy samostatně pouze s metodickou pomocí odborového svazu, dnes je situace zcela odlišná. Podnikové KS jsou většinou zpracovávány přímo odborovým svazem takřkajíc "na míru" jednotlivým organizacím. Tím je dosaženo toho, že závazky uvedené v těchto smlouvách jsou formulovány dostatečně přesně a v souladu se všemi platnými předpisy. Pracovnice odborového svazu se pak ve většině případech zúčastňují i jednání odborové organizace se zaměstnavatelem.

Je smutnou skutečností, že se stálým úbytkem členské základny ubývá i počet odborových organizací a tím i podnikových kolektivních smluv. Stále méně zaměstnanců oboru je těmito smlouvami chráněno. V letošním roce se platnost našich podnikových KS vztahuje pouze na přibližně 4 tis. zaměstnanců z celkového počtu 124 tis. osob zaměstnaných na úseku pohostinství a ubytování. Na druhé straně je potěšitelné, že u 87 % zaměstnavatelů, kde působí naše odborové organizace, jsou uzavřeny kolektivní smlouvy. Pokud je odborová organizace ustavena přímo u zaměstnavatele, pak s výjimkou jednoho případu je vždy sjednána kolektivní smlouva. Z toho je zřejmé, že její uzavření se ukázalo jako hlavní argument pro existenci odborové organizace. V současné době je v rámci odborového svazu uzavřeno 26 podnikových kolektivních smluv.

I když se vždy nepodaří sjednat v kolektivní smlouvě vše, co zaměstnanci požadují, je možno porovnáním s ostatními srovnatelnými odborovými svazy konstatovat, že závazky v našich kolektivních smlouvách jsou hodnotné a odpovídají i hlavním cílům, které pro kolektivní vyjednávání každoročně stanoví Sněm konfederace odborových svazů. Nejobtížněji se samozřejmě dohaduje mzdový nárůst, kdy zaměstnavatelé neradi přistupují na větší růst mezd než činí inflace, i když s dobrými hospodářskými výsledky je nakonec nárůst vyšší než stanovila kolektivní smlouva. Na druhé straně nižší nárůst mezd je kompenzován různými sociálními plněními, ať na úseku personálního stravování, ošacení, penzijního připojištění, příspěvku na rekreaci dětí i dospělých, odměn k životním výročím, setkání se zaměstnanci a jejich dětmi spojených s pohoštěním a dárky a podobně.

Od roku 1997 se náš svaz v rámci ČMKOS zúčastňuje i počítačového vyhodnocování závazků sjednaných v kolektivních smlouvách. Toto vyhodnocení slouží k mezisvazovému porovnání obsahu kolektivních smluv a kvality jednotlivých nároků z nich vyplývajících. Z výsledků vyhodnocení dat uvedených v kolektivních smlouvách na rok 2005 zpracovaných prostřednictvím programu firmy Trexima Zlín vyplývá, že se podařilo udržet úroveň závazků obsažených v kolektivních smlouvách v uplynulých letech a v některých případech došlo i k určitému zvýhodnění některých nároků.

Například ve mzdové oblasti je v 88 % kolektivních smluv sjednáno poskytování 13. mzdy - samozřejmě při splnění stanoveného ekonomického ukazatele. Zpravidla na vyšší úrovni než stanoví mzdový předpis je poskytování příplatků a náhrad mezd. V 89 % kolektivních smluv jsou sjednány odměny při životním a někde i při pracovním výročí v průměru od 3,5 tis. Kč do 5,5 tis. Kč. Prodloužení dovolené o 1 týden je sjednáno v 52 % kolektivních smluv, ale zde v porovnání s rokem 2004 se prohloubil pokles četnosti tohoto nároku. Zvýšení odstupného nad rámec stanovený zákoníkem práce je sjednáno v 61,5 % kolektivních smluv, a to zpravidla při nevyčerpání plného rozsahu výpovědní doby. V případech překážek v práci na straně zaměstnance jsou poskytována výhodnější plnění, zejména delší volno nebo takové nároky, které zákon neupravuje. Závazek zaměstnavatele poskytovat zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění je upraven v 68 % kolektivních smluv, což znamená zvýšení četnosti tohoto závazku o 7 % proti roku 2004. Příspěvek na personální stravování je upraven ve 100 % kolektivních smluv.

Podnikové kolektivní smlouvy obsazují i závazky týkající se vztahu zaměstnavatele a odborové organizace a jejich funkcionářů.

Bohužel nemůžeme být spokojeni s tím, že veškerá starost o činnost odborové organizace, o kontakty s odborovým svazem i se zaměstnavatelem většinou spočívá na jediné osobě. I malý počet členů v odborové organizaci je špatnou vizitkou zaměstnanců a pro zaměstnavatele je to argument o malé reprezentativnosti odborové organizace, což se samozřejmě projeví v odmítavém vztahu zaměstnavatele ke kolektivnímu vyjednávání. Zaměstnanci si ke své škodě neuvědomují, že kolektivní smlouvu mají jen díky činnosti několika obětavců a ne tím, že automaticky existuje kolektivní smlouva, která se vztahuje na ně i bez jejich přičinění.

Kromě podnikových kolektivních smluv se našemu odborovému svazu podařilo po téměř desetileté přestávce uzavřít kolektivní smlouvu vyššího stupně. Tato smlouva byla uzavřena s platností od 1. července 2004 se Svazem obchodu a cestovního ruchu ČR a je závazná pro všechny zaměstnavatele, kteří jsou členy tohoto svazu, ať již jako individuální nebo jako kolektivní členové, např. Národní federace hotelů a restaurací, HO.RE.KA, Spolhost a Unihost.

Kolektivní smlouva vyššího stupně se vztahuje v letošním roce zhruba na 1.397 zaměstnavatelů s 24,5 tis. zaměstnanci. Pro zaměstnavatele je závazná bez ohledu na to, zda u nich působí odborová organizace. Opět je však problémem, že z tohoto počtu zaměstnanců je jen 878 členů odborů organizovaných u 21 zaměstnavatelů. Je zřejmé, že pokud u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí, pak prakticky neexistuje kontrola nad dodržováním plnění závazků z této smlouvy. Existující odborové organizace zahrnuly a zpravidla výhodněji rozpracovaly závazky z vyšší kolektivní smlouvy do svých podnikových kolektivních smluv.

Dle našeho názoru uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně přispělo jen k zahájení určitého dialogu mezi svazy zaměstnavatelů a odborovým svazem. Pravděpodobně je třeba delšího času k tomu, aby si zaměstnavatelé i zaměstnanci včetně odborářů skutečně uvědomili existenci KSVS a odvíjeli od ní i své pracovněprávní vztahy. K tomu bude ale třeba více osvěty a dobré vůle hlavně od zaměstnavatelů, protože odborové organizace jsou o existenci a obsahu kolektivní smlouvy vyššího stupně informovány naším prostřednictvím, ale nemáme možnost informovat zaměstnance tam, kde odborová organizace nepůsobí. Zase se zde projevilo, že pouhých 878 členů odborů má zásluhu na zvýhodnění pracovněprávních nároků pro 24,5 tis. zaměstnanců. I přesto však nesouhlasíme s názorem zaměstnavatelů předneseným na tripartitním jednání, aby se kolektivní smlouva vztahovala jen na členy odborové organizace. Důsledky uplatnění této vize v praxi si snad všichni dokážeme představit - došlo by k likvidaci odborů. Ale pokud se nám - odborářům - nepodaří naši členskou základnu rozšířit a vytvářet další odborové organizace, zlikvidujeme se sami a skončí kolektivní vyjednávání, které přes všechny těžkosti a nedostatky je jediným nástrojem zaměstnanců k získání přijatelných pracovních podmínek. O to více to bude platit po přijetí nového zákoníku práce.

3. Právní pomoc zajišťovaná pro odborový svaz advokátem a středisky RPP ČMKOS

Právní pomoc spočívá zejména v těchto činnostech:

- poskytování telefonických a osobních porad a konzultací členům, základním a místním organizacím v určený den v týdnu na svazu, případně mimo tuto dobu přímo v advokátní kanceláři
- konzultace či příprava některých dokumentů svazu (např. Řád právní pomoci), případně dokumentů ČMKOS
- řešení sporů zaměstnanců se zaměstnavateli smírnou cestou
- zastupování členů, případně základních či místních organizací v soudních sporech
- pomoc členům při uplatnění nároků v konkurzním řízení

Pokud se týká sporů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, byla upřednostňována smírná cesta formou korespondence či osobního jednání. Soudní spory byly vedeny především o neplatná skončení pracovního poměru, dále o zaplacení dlužné mzdy či odstupného, úpravu potvrzení o zaměstnání. V jednom případě byly za základní organizaci vymáhány od zaměstnavatele dlužné odborové příspěvky žalobou a posléze prostřednictvím soudního exekutora, v dalším případě je prostřednictvím exekutora vymáhána pohledávka místní organizace vůči bývalému nájemci.

V období mezi sjezdy bylo ukončeno 16 sporů, z toho ve čtyřech případech byla žaloba vzata zpět, neboť došlo k dohodě stran, 9 sporů bylo rozhodnuto ve prospěch žalobců (2x odstupné, 1x dlužná mzda, 1x náhrada mzdy, 2x neplatnost skončení pracovního poměru, 1x určení termínu skončení pracovního poměru, 1x oprava zápočtového listu, 1x dlužné odborové příspěvky zadržované zaměstnavatelem), ve dvou případech byl schválen soudní smír a 1 žaloba byla soudem zamítnuta. V tomto konkrétním případě se jednalo o náhradu mzdy, která byla žalována po úspěšném sporu o neplatnost skončení pracovního poměru, který trval 6 let. Protistrana popřela doručení žádosti o přidělování práce, ačkoli bylo zasláno doporučeně, avšak po tak dlouhé době již nebylo možno doručení zásilky na poště reklamovat a žalobce se tak ocitl v důkazní nouzi.

Celkem ve čtyřech případech, kdy nebylo dle pravomocných rozhodnutí soudu plněno dobrovolně a byl podán návrh na nařízení exekuce, byly dlužné částky již zcela vymoženy.

V současnosti probíhají 2 soudní spory a 2 exekuce, z toho 1 prostřednictvím soudního exekutora.

Právní pomoc členům byla rovněž zajišťována prostřednictvím středisek Regionálního právního poradenství ČMKOS. Poskytování právních služeb středisek RPP ČMKOS se řídilo jednak Zásadami pro poskytování Regionálního právního poradenství ČMKOS a současně platným Řádem právní pomoci ČMOS PHCR schváleným Svazovou radou ČMOS PHCR, který byl v souvislosti s přípravou nového systému financování středisek RPP ČMKOS novelizován na jednání Svazové rady v červnu 2005.

Služby RPP jsou využívány především mimopražskými členy v místech sídel základních či místních organizací svazu. Právní pomoc, případně zastoupení člena svazu před soudem právníky RPP bylo poskytováno především v Brně, Ostravě, Pardubicích, Přerově a v Českých Budějovicích.

Z přehledů, které každoročně poskytuje odborovým svazům ČMKOS vyplývá, že v roce 2002 bylo středisky RPP poskytnuto našim členům 79 porad, v roce 2003 103 porad, v roce 2004 81 porad a v 1. pololetí 2005 23 porad.

V případech zastupování našich členů před soudem právníky RPP v roce 2002 byly zahájeny 2 nové spory, úspěšně ukončeny 3 spory a probíhalo 6 sporů. V roce 2003 byl zahájen 1 nový spor, 1 ukončen neúspěšně a probíhalo 5 sporů. V roce 2004 byly zahájeny 2 nové spory, ukončen nebyl žádný a probíhalo 5 sporů. V 1. pololetí 2005 nebyl zahájen ani ukončen žádný spor a probíhalo 5 sporů.

Za nikoli nevýznamnou právní pomoc a osvětu v pracovněprávních, sociálních, mzdových a dalších záležitostech lze považovat i články a výklady podávané v našich pravidelných Zpravodajích a monotematických publikacích a rovněž v měsíčníku odborového svazu ESPRESSO.

4. Hospodaření ČMOS PHCR za období mezi IV. a V. sjezdem

Předkládaná zpráva o hospodaření odborového svazu v období mezi IV. a V. sjezdem vychází z jednotlivých ročních zpráv o hospodaření, které byly projednávány Svazovou radou ČMOS PHCR, a k nimž vyjadřovala svá stanoviska i Kontrolní a revizní komise svazu. Zpráva o hospodaření si klade za cíl zdůraznit především rozpočtovou stránku hospodaření, tj. porovnání skutečných příjmů a skutečných nezbytných výdajů.

Základním doporučením pro přípravu každoročních rozpočtů, zejména jejich výdajové stránky, které se vedení svazu snažilo v co nejvyšší míře dodržet, byla snaha dosáhnout maximální úspory a efektivnosti vynaložených nákladů. I při postupném snižování příjmů z členských příspěvků z důvodu poklesu členské základny se podařilo každoročně překračovat plánovaný objem příjmů svazu zejména díky vyšším úrokovým výnosům z finančního majetku a delimitačních podílů z majetkového podílu v MSDUOS.

Tabulka 1

| VÝVOJ PŘÍJMŮ | | | | | |
|--|---------|---------|---------|-----------|----------|
| | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 1.p.2005 |
| příjmy z členských příspěvků | 973 315 | 965 964 | 925 147 | 861 288 | 391 688 |
| příjmy z finančního majetku | 24 517 | 487 466 | 491 819 | 390 009 | 200 130 |
| delimitační podíly na majetku MSDU OS k 31.12. kalendářního roku | 761 236 | 799 356 | 947 652 | 1 052 946 | - |

Celkový přehled o hospodaření svazu, tj. porovnání schválených rozpočtů a jejich skutečného čerpání v letech 2001 – 2004 uvádí následující tabulka.

Tabulka 2

| PŘEHLED HOSPODAŘENÍ ČMOS PHCR 2001 - 2004 | | | |
|--|---------------------|----------------------|--------|
| | schválený rozpočet | výsledky hospodaření | % |
| 2001 | | | |
| Příjmy | 1.000,-- tis. Kč | 997.832,09 Kč | 97,23 |
| Výdaje | 6.185,20 tis. Kč | 5.568.085,05 Kč | 90,02 |
| Hospodářský výsledek | - 5.185,20 tis. Kč | - 4.570.252,96 Kč | 88,14 |
| 2002 | | | |
| Příjmy | 1.000,-- tis. Kč | 1.453.430,69 Kč | 145,34 |
| Výdaje | 4.785,30 tis. Kč | 4.280.483,50 Kč | 89,45 |
| Hospodářský výsledek | - 3.785,30 tis. Kč | - 2.827.052,81 Kč | 74,68 |
| 2003 | | | |
| Příjmy | 1.000,-- tis. Kč | 1.416.967,55 Kč | 141,7 |
| Výdaje | 4.733,-- tis. Kč | 4.068.627,92 Kč | 85,96 |
| Hospodářský výsledek | - 3.733,-- tis. Kč | - 2.651.660,37 Kč | 71,03 |
| 2004 | | | |
| Příjmy | 1.000,-- tis. Kč | 1.251.297,98 Kč | 125,13 |
| Výdaje | 4.067,80 tis. Kč | 3.372.440,17 Kč | 82,70 |
| Hospodářský výsledek | - 3. 067,80 tis. Kč | - 2.121.142,19 Kč | 69,14 |

Z jednotlivých položek výdajové části rozpočtů představují dlouhodobě největší objem mzdy a hospodářsko správní náklady. I v tomto případě se podařilo dosáhnout v průběhu uplynulého volebního období jejich významného snížení. Snížení objemu mzdových prostředků bylo dosaženo dalším postupným snížením počtu pracovníků sekretariátu a krácením pracovního úvazku. U hospodářsko správních nákladů bylo úspory dosaženo redukováním kancelářských prostor a omezením dalších nákladů na výkony spojů, na nákupy spotřebního materiálu nebo dlouhodobého hmotného majetku. Další úspory v této rozpočtové položce však budou v budoucím období problematické vzhledem k růstu cen nájemného z nebytových prostor a cen služeb včetně výkonů spojů.

Tabulka 3

| MZDY | | | | | |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------------|
| | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 1. pol. 2005 |
| Mzdy | 2 471 870 | 1 613 555 | 1 575 742 | 1 298 039 | 574 368 |

Tabulka 4

| HOSPODÁŘSKO SPRÁVNÍ NÁKLADY | | | | | |
|------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------------|
| | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 1. pol. 2005 |
| Hospodářsko správní náklady | 727 456 | 681 415 | 605 839 | 554 247 | 197 247 |

K dalšímu významnému snížení nákladů došlo u rozpočtové položky mezinárodní činnost, kde se účast členů svazu na mezinárodních akcích soustředila na semináře či konference, u nichž byla převažující část nákladů (cestovné, ubytování a stravování) hrazena organizátorem.

Tabulka 5

| MEZINÁRODNÍ ČINNOST | | | | | |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------------|
| | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 1. pol. 2005 |
| Mezinárodní činnost | 112 452 | 0 | 6 523 | 27 823 | 11 491 |

V období let 2002 – 2005 byla zachována rozpočtová položka příspěvek na společné akce, dále byla zajištěna distribuce odborového a odborného tisku do základních a místních organizací, byly poskytovány sociální výpomoci a vypláceny odměny za získávání nových členů. Jedná se o finanční prostředky, které se účelově vracely ZO a MO z rozpočtu svazu. Přehled čerpání těchto prostředků dokládá následující tabulka.

Tabulka 6

| FINANČNÍ PROSTŘEDKY ÚČELOVĚ POSKYTNUTÉ ZO A MO | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|---------------------|
| | 2002 | 2003 | 2004 | 1. pol. 2005 |
| příspěvek na společné akce | 231846 | 253625 | 120768 | 63192 |
| sociální výpomoci | 37000 | 0 | 0 | 5 000 |
| odměny za získávání nových členů | 20 700 | 31 498 | 8 600 | 0 |
| distribuce tisku (Sondy, Gastrorevue, Food Service) | 77 070 | 43 896 | 44 232 | 45 380 |
| celkem | 366 616 | 329 019 | 173 600 | 113 572 |

Z údajů předložených ve zprávě o hospodaření vyplývá, že se v uplynulém volebním období podařilo stabilizovat hospodaření svazu a významně omezit radikálnější zásahy do základního jmění svazu tak, aby nebyly poškozeny základní a místní organizace svazu v rozsahu poskytovaných služeb.

5. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Odborový svaz prováděl v uplynulém volebním období v oblasti BOZP kontrolní, metodickou a poradenskou činnost.

Výkon kontrolní činnosti odborů v souladu s ustanovením § 136 zákoníku práce je prováděn každoročně u zaměstnavatelů, kde působí odborové organizace. Kontroly jsou prováděny za účasti zástupce odborové organizace, zástupce zaměstnavatele a zástupce odborového svazu.

Kontroly jsou prováděny podle jednotného obsahového schématu a jsou zaměřeny především na:

- evidenci registrace a odškodňování pracovních úrazů
- poskytování zdravotní péče a závodní preventivní péče
- provádění školení zaměstnanců, vedoucích zaměstnanců o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- poskytování ochranných osobních pracovních pomůcek a vedení jejich evidence včetně závad použitých
- faktický stav pracovišť a pracovního prostředí

V letech 2002 – 2005 se kontroly BOZP uskutečnily v následujícím rozsahu:

| KONTROLY BOZP | | | | |
|----------------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| | Praha | Čechy | Morava | celkem |
| 2002 | 11 | – | 1 | 12 |
| 2003 | 13 | – | 4 | 17 |
| 2004 | 11 | 1 | 2 | 14 |
| 2005 | 13 | – | 3 | 16 |

Nové požadavky a trendy v oblasti BOZP, které reagují na změny ve způsobu práce, vyžadují i nové přístupy k řízení BOZP, vycházející především z prevence, jejímž cílem je předcházet vzniku mimořádných událostí a zaměřeni na systematické zlepšování pracovního prostředí a pracovních podmínek včetně vnímání a řešení současně i rizik psychosociální povahy na pracovištích, která jsou poměrně obvyklá v našem oboru.

Do budoucna by nemělo stačit pouhé konstatování nedostatků zjištěných při kontrole požadavku předpisů a jejich odstraňování podnikem až následně po kontrole provedené inspekčním orgánem, ale od vedení podniku by mělo být vyžadováno, aby předcházel jejich vzniku již v rámci prevence.

Současně bude nutné, aby se zaměstnavatelé více zabývali oblastmi, které byly zatím opomíjeny, ale které se reálně vyskytují a výrazným způsobem se podílejí na pracovní úrazovosti a nemocnosti, jako je stres, šikana a mobbing.

Metodická činnost v oblasti BOZP byla zaměřena především na opatření pro minimalizaci rizik vznikajících při výkonu práce v našem odvětví. Odborový svaz vydal metodickou příručku ke zpracování seznamů pro poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků pro základní a odborové organizace, která jim poskytuje jednoduchou orientaci nároků na poskytnutí OOPP v jednotlivých kategoriích zaměstnanců, resp. profesí našeho odvětví.

Poradenskou činnost odborový svaz vykonával průběžně, jednak při přípravě podnikových kolektivních smluv a zejména těch částí, které se dotýkají BOZP. Po dohodě se sociálními partnery odborový svaz rovněž vypracoval Přílohu č. 2 kolektivní smlouvy vyššího stupně, která stanoví přehled některých povinností vyplývajících z ustanovení zákona č. 258/2000 Sb. o ochraně veřejného zdraví.

Činnost odborového svazu je úzce provázána s činností ČMKOS v oblasti BOZP. V rámci programu ČMKOS na léta 2002 – 2006 byly na sjezdu v roce 2002 schváleny „Priority ČMKOS v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“. V rámci těchto priorit prosazovala ČMKOS zejména:

- zavedení funkčního úrazového pojištění zřízením jedné neziskové úrazové pojišťovny, spravované tripartitně (dosud nevyřešeno – zákon o úrazovém pojištění je projednáván)
- pravidelné vyhodnocování politiky BOZP po projednání se zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců (dosud nevyřešeno s výjimkou úpravy institutu zástupců zaměstnanců pro BOZP v zákoníku práce)
- kompletní a přesné legislativní zakotvení závodní zdravotní služby (dosud nevyřešeno)
- ratifikace Úmluvy MOP č. 81 o inspekci práce v průmyslu a obchodě a Úmluvy MOP č. 176 o bezpečnosti a zdraví v dolech (dosud nevyřešeno)
- Zařazení základů BOZP do osnov všech stupňů a typů škol a odborných učilišť (dosud nevyřešeno)
- Ustavení tripartitního výboru pro BOZP na úrovni státu vč. jeho legislativního zakotvení (vyřešeno částečně)

Všemi dosud nevyřešenými prioritami se zabývá trvale skupina expertů ČMKOS pro BOZP a také pracovní tým pro BOZP RHSD ČR.

Tabulka čerpání státní dotace na BOZP (včetně dotace ze strany ČMOS PHCR)

| Čerpání státní dotace (včetně dotace ze strany ČMOS PHCR) | | |
|--|---------------|---------------------------------|
| 2001 | 364.093,-- Kč | náklady celkem |
| | 339.516,85 Kč | uhrazeno ČMKOS se státní dotace |
| | 24.576,15 Kč | uhrazeno ČMOS PHCR |

| | | |
|-----------------------|---------------|---------------------------------|
| 2002 | 437.400,-- Kč | náklady celkem |
| | 322.457,39 Kč | uhrazeno ČMKOS se státní dotace |
| | 114.942,61 Kč | uhrazeno ČMOS PHCR |
| 2003 | 518.400,-- Kč | náklady celkem |
| | 362.522,01 Kč | uhrazeno ČMKOS se státní dotace |
| | 155.877,99 Kč | uhrazeno ČMOS PHCR |
| 2004 | 599.400,-- Kč | náklady celkem |
| | 405.933,43 Kč | uhrazeno ČMKOS se státní dotace |
| | 193.466,57 Kč | uhrazeno ČMOS PHCR |
| 2005 (1. pol.) | 162.000,-- Kč | náklady celkem |

6. Společné akce

V průběhu uplynulého volebního období organizoval odborový svaz celou řadu aktivit v oblasti volného času pro členy základních a místních organizací.

V letech 2002 – 2005 bylo zorganizováno celkem pět zájezdů (viz přehled)

Přehled uskutečněných zájezdů

| | | | | |
|------|------------|----------------|---------------|--------------|
| 2002 | Chorvatsko | Brač - Supetar | 30.6. – 11.7. | 36 účastníků |
| 2003 | Chorvatsko | Primošten | 20.6. – 29.6. | 31 účastníků |
| | | Hvar | 4.7. – 13.7. | 70 účastníků |
| 2004 | Chorvatsko | Baško Polje | 2.7. – 11.7. | 37 účastníků |
| | Švédsko | Jönköping | 23.8. – 31.8. | 39 účastníků |
| 2005 | Chorvatsko | Baško Polje | 24.6. – 3.7. | 2 účastníci |
| | | Baško Polje | 7.7. – 10.7. | 15 účastníků |

V roce 2002 byly rekreační pobyty v Chorvatsku organizovány společně s Odborovým svazem zaměstnanců sklářského, keramického, bižuterního průmyslu a porcelánu, v dalších letech ve spolupráci s CK Adriatic Line z Jablonce n/Nisou. Rekreační pobyt ve Švédsku byl zajištěn ve spolupráci s CK Scandia Czech Tour. Všechny rekreační pobyty byly jejich účastníky příznivě hodnoceny.

Ve všech případech byly poskytovány členům odborového svazu a jejich dětem příspěvky na dopravu ve výši 2.000,- Kč na osobu, vždy 1x za dva roky.

Vzhledem k určitým problémům s obsazováním zájezdů, zejména v posledních dvou letech, bude nutné ve spolupráci s předsedy základních a místních organizací předem zjišťovat zájem o připravované akce a zvážit i výběr pobytových míst, která by byla pro naše členy skutečně atraktivní.

V letech 2001 – 2005 zorganizoval odborový svaz celkem 4 bowlingové turnaje pro členy, fotbalový turnaj v hale SK Lužiny v roce 2002 a v roce 2002 a 2003 zájezdy na vinobraní do Dolních Kounic a do Mikulova.

Mimo tyto společné akce byl z rozhodnutí Svazové rady poskytován finanční příspěvek na dopravu na akce organizované jednotlivými základními či místními organizacemi.

7. Mezinárodní činnost

ČMOS PHCR je členem mezinárodních odborových sdružení jak na světové (IUL), tak i na evropské úrovni (EFFAT). Současně jsme prostřednictvím ČMKOS členy EOK a MKSO.

V uplynulém volebním období se činnost odborového svazu v mezinárodní oblasti soustředil do tří oblastí:

Spolupráce v rámci EFFAT

V sektoru cestovního ruchu byly každoročně poskytovány podklady o průběhu a výsledcích kolektivního vyjednávání na podnikové a vyšší úrovni. Současně jsme spolupracovali s koordinátorem EFFAT pro Evropské podnikové rady a koordinátorkou pro Střední a Východní Evropu při přípravě plánů činnosti tohoto regionu.

Odborový svaz poskytl připomínky při přípravě dohody mezi EFFAT a HOTREC nazvané „Iniciativa k aplikaci společné sociální odpovědnosti v hotelovém a restauračním sektoru“, která byla podepsána v prosinci 2004.

Tato dohoda sleduje především aplikaci: rovného zacházení se zaměstnanci a zákazů diskriminace, vhodných pracovních podmínek a organizace práce, spravedlivého odměňování, odborného vzdělávání, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, podmínek restrukturalizace a vztahů mezi sociálními partnery. Může být aplikováno buď prostřednictvím právních předpisů nebo v kolektivních smlouvách. Vyhodnocení aplikace požadavků této dohody byla provedena ve 3. čtvrtletí 2005.

EFFAT a HOTREC přijal v červnu 2004 společná pravidla pro implementaci opatření pro odborné a celoživotní vzdělávání v evropském hotelovém a restauračním sektoru, zejména ve středně velkých podnicích. Tento dokument je jedním z prvních konkrétních výsledků studie střednědobých trendů v pohostinském sektoru a jejich vlivů v podnicích na pracovním trhu.

EFFAT a HOTREC rovněž přijaly interní procedurální postup pro sektorový sociální dialog v evropském hotelovém a restauračním sektoru na plenárním zasedání v červnu 2004.

Jeho výsledkem je například společné prohlášení k revizi Směrnice o službách na vnitřním trhu, kde se shodně odmítavě vyjádřily k nebezpečí sociálního dumpingu

a ztrátě práv zaměstnanců při otevření trhu služeb. Obě strany se shodly na tom, že směrnice musí respektovat evropský sociální model.

EFFAT v roce 2004 rovněž organizoval u příležitosti konání Evropského turistického fóra v roce 2004 konferenci na téma „Zlepšení spolupráce zástupců zaměstnanců v mezinárodní dopravě, cestovních kancelářích a hotelových podnicích“, která byla svolána Evropským odborovým společným výborem pro turistiku (ETLC).

Na této konferenci se účastníci zabývali především co nejrychlejším zapojováním zástupců zaměstnanců podniků v nových členských státech do činnosti Evropských podnikových rad a konzultovali vzájemně různorodost právních podmínek pro toto zapojení v jednotlivých zemích. Velkou výhodou této konference byla možnost setkání zástupců zaměstnanců z mezinárodních společností a koordinace jejich činnosti v rámci stávajících EWC nebo při zakládání nových.

Sektor turistiky EFFAT rovněž uspořádal v roce 2004 konferenci zástupců členských organizací, která byla zaměřena na hledání nových způsobů a opatření k získávání nových členů. Vzhledem k tomu, že odvětví cestovního ruchu se vyznačuje vysokou mírou pracovní mobility, zpracoval EFFAT leták nazvaný „Ochrana práv členů odborů v hotelovém a restauračním sektoru napříč Evropou“, který poskytuje speciální informace pro odboráře a poskytuje výzvu pro neorganizované zaměstnance ke vstupu do odborů.

Náš odborový svaz v rámci této aktivity spolupracoval v roce 2004 s kyperskými odbory působícími v cestovním ruchu, kdy spolupracoval na překladu do českého jazyka o pracovních a mzdových podmínkách zaměstnanců v kyperských podnicích pro zaměstnance z České republiky, aby byli informováni o tom, jaké nároky mohou uplatňovat vůči zaměstnavatelům, ale také o tom, že se mohou organizovat v kyperských odborech.

Pokud se jedná o činnost v Evropských podnikových radách, tak ČMOS PHCR s EFFAT úzce spolupracuje. Zástupce máme dlouhodobě v hotelu Inter. Continental, v roce 2004 byl zvolen zástupce do EPR společnosti Hilton a průběžně se jedná o ustavení EPR ve společnosti Corinthia, kde její ustavení připravují maďarští kolegové.

Spolupráce s IUL

Se světovou odborovou ústřednou spolupracujeme především v úrovni poskytování informací o pracovních podmínkách. Účastníme se každoročního šetření o pracovní době a době odpočinku zaměstnanců. Rovněž jsme spolupracovali s koordinátorem EPR společnosti ACCOR.

Bohužel se do současné doby nepodařilo s IUL vyřešit otázku duplicity úhrady členského příspěvku a nepodařilo se najít řešení ani na 2. kongresu EFFAT, kterého se zástupci IUF zúčastnili.

Spolupráce v rámci EOK

Pro EOK jsme průběžně poskytovali vyžádané informace především prostřednictvím mezinárodního oddělení ČMKOS v průběhu celého volebního období.

V roce 2005 jsme se zúčastnili semináře evropských sociálních partnerů o násilí na pracovišti (Brusel, 12.5.2005), kde jsme podávali zprávu o řešení problematiky násilí na pracovišti v naší národní legislativě. Jednání sociálních partnerů bude pokračovat na podzim 2005.

Přehled účasti na akcích EFFAT, ETUC s výjezdem do zahraničí

| | | |
|-------------------|---|------------------------------------|
| 11. – 13.7. 2002 | Mezinárodní konference o EPR (Bratislava, Slovensko) | 1 zástupce ZO ČMOS PHCR |
| 13. – 14.10. 2003 | Kurz ETUC (Budapešť, Maďarsko) | 2 zástupci ZO ČMOS PHCR |
| 2. – 3.4. 2004 | Konference EFFAT předsedů regionu SVE (Bled, Slovinsko) | 1 zástupce (předsedkyně ČMOS PHCR) |
| 13. – 14.10. 2004 | Konference ETLC (Budapešť, Maďarsko) | 1 zástupce (předsedkyně ČMOS PHCR) |
| 18. – 21.11. 2004 | Kurz ETUC/EFFAT (Sládkovičovo, Slovensko) | 1 zástupce ZO ČMOS PHCR |
| 17. – 22.5. 2005 | Kurz EOK (Elewijt, Belgie) | 2 zástupci ZO ČMOS PHCR |
| 18.5. 2005 | Seminář EFFAT (Luxembourg) | 1 zástupce ZO ČMOS PHCR |
| 5.-8.10.2005 | Kurz ETUC (Protaras, Kypr) | 1 zástupce ZO ČMOS PHCR |
| 18. –19.10.2005 | Konference ETLC (Malta) | 1 zástupce ZO ČMOS PHCR |

8. Činnost ČMOS PHCR v rámci ČMKOS

ČMOS PHCR je řádným členem ČMKOS od jejího založení v roce 1991. Volení zástupci svazu se zúčastňují jednak jednání Rady ČMKOS jednak Sněmu ČMKOS. Další volení zástupci z řad základních či místních organizací participují na činnosti RROS ČMKOS zejména v těch regionech, ve kterých má svaz zastoupení. To se týká Prahy, Hradce Králové, Ostravy a Brna. ČMOS PHCR je rovněž

zastoupen v Legislativní radě ČMKOS, ve Výboru pro rovné příležitosti, v Asociaci důchodců odborářů a Pracovním týmu RHSD pro EU. Rovněž jsme se podíleli na činnosti Rady mladých ČMKOS.

a) Účast ČMOS PHCR v Legislativní radě ČMKOS

V uplynulých 4 letech měl náš odborový svaz svého zástupce v Legislativní radě ČMKOS. V tomto období se uskutečnilo celkem 142 schůzí Legislativní rady během nichž bylo projednáno více než 1 000 materiálů, tzn. návrhů právních předpisů, tj. návrhů zákonů, nařízení vlády a vyhlášek jednotlivých ministerstev, legislativních návrhů, což jsou především koncepční a rozhodovací materiály určené pro jednání vlády, žádosti předsedy občansko právního kolegia Nejvyššího soudu ČR o zaslání připomínek k rozhodnutím Nejvyššího soudu z hlediska správnosti a vhodnosti jejich zveřejnění ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek. Uvedu zde pouze výběr nejzávažnějších přepisů, které byly projednávány v uplynulém roce v Legislativní radě a mají zásadní význam pro zaměstnance. Je to především nový zákoník práce (NZP), na jehož přípravě se podílela i ČMKOS. Posouzení návrhu bylo předmětem celodenního jednání mimořádné Legislativní rady a konečné stanovisko ČMKOS k NZP obsahovalo 260 zásadních připomínek k jednotlivým ustanovením a k tzv. doprovodnému zákonu 24 připomínek. Většina zásadních věcných připomínek byla s MPSV uspokojivě vypořádána v rámci oficiálních porad nebo formou bilaterálních jednání na expertní či politické úrovni. Některé zásadní připomínky však MPSV akceptovány nebyly. Na jednání tripartity (RHSD) však ČMKOS návrh NZP předložený do vlády podpořila s tím, že ještě uplatní některé připomínky v průběhu legislativního procesu.

V oblasti pracovněprávních vztahů byly dále projednávány v Legislativní radě tyto návrhy:

- návrh novely zákoníku práce v souvislosti s transpozicí Směrnice Rady, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání v Evropském společenství,
- poslanecký návrh novely zákona č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli,
- návrh nového změní § 7 zákona č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání (rozšiřování KSVS)
- novela nařízení vlády o minimální mzdě a nařízení vlády o minimálních mzdových tarifech,
- návrh zákona, kterým se mění zákon č. 118/2000 Sb. o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- návrh zákona o rovném zacházení a ochraně před diskriminací

V oblasti zaměstnanosti se Legislativní rada zabývala především novelou zákona o zaměstnanosti, tzn. novou právní úpravou § 13 upravující zákaz tzv. švarcsystému a postavením absolventů – uchazečů o zaměstnání. Dále byly v Legislativní radě projednávány prováděcí předpisy k zákonu o zaměstnanosti.

Dalšími významnými právními normami, které byly projednávány v legislativní radě jsou: návrh věcného záměru zákona o hmotné nouzi a zásad novely zákona o životním minimu, návrh zákona o úrazovém pojištění, návrh zákona o nemocenském pojištění, návrh věcného záměru zákona o nájemném z bytu, návrh zákona o

zdravotní péči, zpráva o projednávání návrhu Směrnice o službách na vnitřním trhu, návrh Strategie udržitelného rozvoje ČR.

V rámci spolupráce s právním oddělením ČMKOS byly každoročně poskytovány podklady pro Zprávu o porušování odborových a zaměstnaneckých práv.

b) Účast ČMOS PHCR v Pracovním týmu RHSD pro EU

V letech 2002 – 2005 pokračovala naše účast na jednání Pracovního týmu RHSD pro EU, jehož činnost zajišťuje MZV ČR v gesci státního tajemníka pro záležitosti EU. Jedná se o tripartitní orgán, který projednává veškeré záležitosti týkající se jak našeho vstupu do EU, tak i našeho členství v Unii. Uvádíme zde program jednotlivých zasedání PT EU od roku 2002 do roku 2005:

Rok 2002

- 4.2. - revize legislativních a nelegislativních úkolů ve vztahu k EU
 - aktuální stav přistoupení
 - komunikační strategie
 - konference WTO v Kataru

- 26.3. - zbývající úkoly k přistoupení k EU
 - aktuální stav
 - prezentace studie Rases o dopadech vstupu ČR do EU

- 14.6. - informace o přistoupení
 - ustavení ECOSOC

- 5.9. - aktuální stav přistoupení k EU
 - informace o přístupové smlouvě
 - koordinace aktivit

- 23.10. - zpráva evropské komise
 - aktuální stav jednání o přístupu ČR k EU
 - Konvent - informace

Rok 2003

- 14.1. - výsledky jednání o přistoupení k EU
 - informace o činnosti Konventu

- 26.3. - příprava smlouvy o přistoupení
 - příprava Smlouvy o vstupu do Evropského hospodářského prostoru
 - komunikační strategie ČR před referendem o vstupu
 - příprava společné zemědělské politiky
 - Konvent o budoucnosti EU

- 28.4. - institucionální zajištění členství ČR v EU a koordinace procesu rozhodování
 - komunikační strategie ČR před referendem o vstupu do EU

- 16.9. - výsledky Konventu a příprava mezivládní konference
 - priority ČR v rámci italského předsednictví
 - Follow up k plenární schůzi RHSD – stanoviska
- 14.10. - zahájení mezivládní konference k budoucímu uspořádání EU
 - Evropská ústavní smlouva
- 5.12. - informace o průběhu mezivládní konference k budoucímu uspořádání EU
 - příprava Evropské rady 12/03
 - aktuální informace z EU (Prorůstová iniciativa)
 - souhrnná monitorovací zpráva 2003 o připravenosti vstupu ČR do EU

Rok 2004

- 19.2. - mezivládní konference a evropská ústavní smlouva
 - konzultace delegace ČR s EK k plnění závazků ČR v kontextu souhrnné monitorovací zprávy o připravenosti ČR k členství v EU
 - stanovisko ČR ke sdělení EK k návrhu finanční perspektivy na léta 2007 – 2015
 - koncepce směřování ČR v EU na léta 2004 – 2013
 - návrh nominací zastoupení ČR do Evropského hospodářského a sociálního výboru (ECOSOC)
 - informace o zabezpečení národních prostředků na kofinancování strukturálních programů EU v roce 2004
- 5.4. - návrh koncepce směřování ČR v rámci EU
- 15.4. - vyhodnocení institucionálního zajištění účasti ČR v EU
- 11.5. - finanční perspektiva EU v letech 2007 – 2013
 - strukturální politika EU v návaznosti na třetí kohezní zprávu EU
 - informace o přistoupení ČR k dohodě o EHP (Evropský hospodářský prostor)
 - informace o průběhu mezivládní konference
 - přechodné období ČR nad rámec již sjednaných
- 28.6. - výsledky mezivládní konference
 - výsledky červnové ER
 - konvergenční program
 - návrh směrnice o službách na vnitřním trhu
 - projednávání zemědělské politiky v rámci WTO
- 30.7. - informace k institucionálním otázkám EU (Ratifikace ÚS, EK, EP)
 - legislativní návrhy EK k vybraným otázkám nové finanční perspektivy 2007 – 2013
 - informace k non – paperu k harmonizaci daňového základu právnických osob
 - reforma politiky cukru
 - další rozšíření EU a dohody s třetími zeměmi
- 21.9. - informace k nové metodologii projednávání finanční perspektivy navržené

- nizozemským předsednictvím
 - informace o zbývajících úkolech ČR vyplývajících z přístupové smlouvy
 - informace o uvolňování trhu pracovních sil
 - prohlášení k Libanonskému procesu (26.11. 2004)
- 13.10. - informace o nových dokumentech EK k procesu rozšíření EU
- informace o aktuálním stavu a dalším projednávání návrhu konvergenčního programu ČR (MF ČR)
 - zpráva o přípravě čerpání strukturálních fondů EU na rok 2005

Rok 2005

- 6.3. - návrh směrnice o službách na vnitřním trhu
- aktuální informace o referendech o Smlouvě o Ústavě pro Evropu
 - aktuální informace o stavu jednání o finanční perspektivě pro léta 2007 – 2013
 - nový cyklus řízení Lisabonské strategie – příprava zpracování národního programu reforem
- 17.3. - Lisabonská strategie – aktuální stav před zasedáním Evropské rady (M. Jahn)
- 6.6. - směrnice o liberalizaci služeb
- aktuální informace o referendech o Ústavní smlouvě
 - aktuální jednání o finanční perspektivě na léta 2007 – 2013

c) **Činnost Výboru ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů**

Po celé volební období, tzn. od roku 2001 do roku 2005 měl náš OS svého zástupce ve Výboru ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů, ve kterém má své zástupce ZO OS sdružených v ČMKOS. Počátkem roku 2004 nahradila J. Jágrovou ze zaniklé MO Liberec Kateřina Jiráková, regionální pracovnice ČMOS PHCR. K. Jiráková se stala rovněž náhradnicí výběrové komise PHARE pro projekt programu Integrace obyvatelstva ohrožených sociálním vyloučením.

Vyrovňování příležitostí mužů a žen, jako jednoho ze základních principů demokratické společnosti, je v posledním období věnována zvýšená pozornost jak v oblasti legislativní i výkonné. Řada úkolů je přitom orientována na sociální partnery, tzn. i na odbory. Výbor pro rovné příležitosti proto orientoval svou činnost v uplynulém období na dvě základní oblasti – vnitroodborovou a na vnější vztahy včetně mezinárodních. Ze své činnosti předkládal Výbor 1x ročně zprávu Radě ČMKOS.

Dokument „Návrhy a opatření dalšího postupu ČMKOS a OS v ní sdružených v prosazování rovnosti příležitostí žen a mužů“, který byl předložen radě ČMKOS v lednu a únoru 2004, nastínil hlavní okruhy problémů bezprostředně spojených s prosazováním rovných příležitostí, zj. prosazovat do praxe zásady rovného zacházení tak, aby se začala zlepšovat situace žen na trhu práce, v odměňování, docházelo ke sladování profesního a soukromého života.

Jak Výbor konstatoval ve své zprávě, tak se bohužel stále nedaří zlepšovat situaci v kolektivním vyjednávání pokud jde o konkrétní a praktické uplatňování principu rovných příležitostí, a to přesto, že KV má zásadní význam pro odstraňování nerovností v odměňování žen a mužů.

d) Účast ČMOS PHCR v Radě mladých ČMKOS

Od roku 2002 do roku 2004 byl náš odborový svaz zastoupen v Radě mladých ČMKOS, která působí pod roku 2000 jako poradní orgán ČMKOS.

V tomto období pořádala RM celou řadu akcí zaměřených na popularizaci odborů nebo se na organizaci těchto akcí podílela.

Významnými akcemi bylo např. setkání v Zubří u Žďáru n/Sázavou nazvané Megameeting 2002, kterého se zúčastnili i zástupci KOZ ze Slovenské republiky, dále 4 třídní tréninkové semináře pořádané ve spolupráci s FES a poradenskou firmou EUROPROFIS, jejichž cílem bylo aktivizovat mladé členy odborových svazů se záměrem najít další vhodné kandidáty pro působení v RM ČMKOS a vyvinout inspirativní postupy pro získávání nových členů odborů mezi mladými lidmi v různých průmyslových odvětvích. Další významnou akcí bylo osmé mezinárodní setkání mladých odborářů z KOZ a ČMKOS ve Sládkovičovu. Mottem tohoto setkání bylo Odbory v srdci Evropy. Na programu byla přednáška na téma Odbory v EU a dále se pracovalo v pracovních skupinách, kde byla témata k diskusi zaměřena na image odborů, negativní vnímání odborů v ČR a SROV.

Členové RM ČMKOS rovněž vytvořili ve spolupráci s FES propagační materiál, na jehož přípravě se podílela i naše zástupkyně v RM. Cílem tohoto letáku bylo poskytnout mladým lidem informace o tom, jak vypadají dnešní odbory a co jim mohou nabídnout.

Naše zástupkyně v RM se rovněž zúčastnila setkání s delegací mladých odborářů z Belgie a workshopu na téma Rovnost pořádaného v červnu 2003 ve Zlenicích.

V současné době již nemá náš odborový svaz v RM zástupce, protože se nepodařilo najít vhodného kandidáta.

e) Asociace důchodců odborářů při ČMKOS

V rámci ADO má ČMOS PHCR svého zástupce již celou řadu let.

ADO, která je nezávislým odborovým sdružením vytvořeným v rámci ADO za účelem obhajoby práv a oprávněných zájmů odborově organizovaných současných i budoucích důchodců. Rozsah činnosti ADO je poměrně obsáhlý. V rámci koncepce své činnosti na léta 2002 – 2006 jsou konkretizovány požadavky ADO vůči státním orgánům týkající se valorizace důchodů, reformy důchodů, zdravotní péče, bydlení, bezpečnosti života důchodců, dopravy a kultury, které se snaží ADO ve spolupráci s ČMKOS prosazovat. V uplynulém období zorganizovala ADO celou řadu seminářů a metodických setkání, která byla věnována jednotlivým oblastem činnosti Asociace.

Zástupce delegovaný naším OS byl na návrh předsedy ADO za svou aktivní činnost odměněn.

f) Další spolupráce s ČMKOS – anketa

ČMOS PHCR v roce 2003 ve spolupráci se sociálně ekonomickým oddělením zajišťoval sociologický výzkum, který byl tematicky zaměřen na udržení a získávání nových členů, resp. zjišťoval názory funkcionářů ZO ze všech odborových svazů sdružených v ČMKOS na tuto problematiku. Výsledky ankety potvrdily, že pokles členské základny odborů je způsoben spíše příčinami tzv. subjektivního charakteru, tzn. neochotou zaměstnanců podílet se na činnosti odborů. ČMKOS zorganizovala k tomuto tématu konferenci, kde byly výsledky ankety prezentovány. Úkolem konference bylo rozšířit dosavadní poznatky a názory funkcionářů za ZO a MO na tuto problematiku a dopracovat náměty na další postup ČMKOS, OS a ZO tak, aby mohly být předloženy k posouzení a k schválení na Sněmu ČMKOS.

V roce 2005 se zástupce ČMOS PHCR stal náhradníkem pracovní skupiny „Podnikání“ a „Řídícího a koordinačního výboru“ MMR k využití strukturálních fondů, který má za úkol připravit Národní rozvojový plán ČR pro léta 2007 – 2013 a který by měl reflektovat politiky soudržnosti EU. Pracovní skupina „Podnikání“ posuzovala mj. i otázky rozvoje cestovního ruchu. K tomuto dokumentu svaz zpracoval připomínky.

9. Spolupráce se SON

V souladu s dohodou o vzájemné spolupráci uzavřenou v r. 2000 se Sdružením nájemníků ČR pokračovala tato spolupráce v průběhu celého čtyřletého období mezi sjezdy. Plnění této dohody bylo každoročně vyhodnocováno oběma smluvními stranami. Obě smluvní strany se shodly, že tato dohoda v uplynulých letech umožnila využívat členům OS velmi výhodných právních a odborných služeb, které jim pracovníci poskytovali. Poradny pro bydlení, kterých je celkem 39 navštěvovalo stále více členů OS.

Dle hlášení organizací SON, které má Republiková rada SON k dispozici, byly osobní konzultace poskytnuty 185 členům OS, bylo vypracováno 81 písemných stanovisek na dotazy členům OS, 39 členům OS byly zajištěny služby advokáta v 11 případech byla s OS konzultována legislativní stanoviska k právním předpisům v oblasti bydlení.

Poskytnuté služby by při průměrných komerčních cenách advokátů a znalců představovaly celkovou hodnotu 235.700,- Kč, přičemž průměrný roční členský příspěvek ČMOS PHCR v SON činí 15.500,- Kč.

Služby poskytované poradnami SON pozitivně hodnotí celá řada našich členů, kteří se setkávají s problémy v oblasti bydlení. Bylo by proto vhodné v této činnosti do budoucna pokračovat.

10. Spolupráce s AKC

V letech 2002 – 2005 trvalo kolektivní členství odborového svazu v AKC, které umožňovalo našim členům v případě zájmu podílet se na veškerých akcích, které

AKC pro své členy pořádá, tzn. semináře k přípravě nejrůznějších typů pokrmů, soutěže, plesy a společenská setkání.

Zástupce ČMOS PHCR se pravidelně zúčastňoval Valných hromad AKC v dvouletých cyklech.

V letech 2002 – 2003 byl odborový svaz významným sponzorem celostátního finále soutěže Gastrojunior na základě smlouvy uzavřené mezi AKC a ČMOS PHCR. Na základě této smlouvy měl svaz v prostorách pavilonu, ve kterém byla soutěž pořádána vyhrazen prostor pro propagaci ČMOS PHCR a jeho logo bylo uvedeno v tiskových zprávách určených k soutěži, současně poskytoval vybraným soutěžícím ceny. Účastí na této akci se ČMOS PHCR snažil oslovit žáky a učně a motivovat je ke vstupu do odborů. Bohužel se ani po několika rocích soutěže, na kterých se OS prezentoval, nepodařilo získat významnější počet členů z řad mládeže do odborů a rozhodnutím SR byla tato forma spolupráce ukončena. Na dalších ročnících Gastrojunioru se OS zúčastňoval pouze předáváním cen soutěžícím.

11. Spolupráce s Asociací číšníků

V průběhu let 2002 – 2005 byla spolupráce ČMOS PHCR spíše neformálního charakteru. ČMOS PHCR společně s Asociací vydal metodickou publikaci týkající se pravidel obsluhy.

12. Spolupráce s AKV

ČMOS PHCR je kolektivním členem Asociace pro podporu a rozvoj kolektivního vyjednávání od počátku jejího vzniku v roce 1993. Asociace je odborným sdružením fyzických a právnických osob, působících v oblasti kolektivního vyjednávání a v souvisejících oborech, zejména právu pracovním, sociálního zabezpečení, financí a ostatních ekonomických a sociálních vztahů.

Odborový svaz se podílí na činnosti AKV zejména účastí na odborných seminářích, odborných konferencích, připomínkových řízeních k právním předpisům z oblasti pracovního práva a neposlední řadě i participací na činnosti orgánů AKV. Od roku 2002 působí předsedkyně svazu ve funkci předsedkyně Revizní komise AKV.