

Zpráva o činnosti ČMOS PHCR v letech 2005 – 2009

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

V období mezi V. a VI. sjezdem ČMOS PHCR řídila činnost Svazu v souladu se Stanovami 19 členná Svazová rada. Lze konstatovat, že Svazová rada byla personálně poměrně stabilní a abdikovali pouze 3 členové, kdy převažujícím důvodem jejich odstoupení bylo ukončení členství v odborovém svazu a u jednoho člena Svazové rady zaniklo členství z důvodů uvedených v části II. bodu 9. písm. b) Volebního řádu V. sjezdu ČMOS PHCR, tj. z důvodu dlouhodobé opakované neúčasti na zasedáních. V průběhu volebního období zasedala Svazová rada celkem 16x.

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

Program jednotlivých zasedání Svazové rady od V. do VI. 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 2006 – 2009. Na počátku volebního období pracovalo v sekretariátu ČMOS PHCR 5 zaměstnanců na plný úvazek vč. předsedy svazu a 3 na dohodu o provedení práce. V současné době má sekretariát 2 zaměstnance na plný pracovní úvazek, 2 zaměstnance na 0,6 pracovního úvazku a 1 na dohodu o provedení práce.

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

Stejně jako se změnilo od založení našeho svazu i od posledního sjezdu podmínky pro celou odborovou práci, změnilo se i podmínky pro kolektivní vyjednávání.

Početná členská základna i celková pozice odborů umožňovaly po roce 1990 důrazný způsob vyjednávání a zaměstnavatelé postavení odborových organizací respektovali. Bohužel celospolečenské klima se změnilo natolik, že zaměstnavatelé ve svých firmách odborové organizace pokud možno vytěsňují a různými způsoby odrazují své zaměstnance od členství v nich. Funkcionářům, kterých už je také málo, jasně dávají najevo, že jejich práce pro odbory je nežádoucí.

To se samozřejmě odráží i v kolektivním vyjednávání. I když podobně jako dříve připravuje znění kolektivních smluv odborový svaz a jeho pracovnice jsou

ochotny o nich se zaměstnavateli jednat, stále je nezastupitelná role funkcionářů odborových organizací, kteří alespoň organizačně musí proces kolektivního vyjednávání u svého zaměstnavatele zajistit. A v tom je právě značný problém, protože zaměstnavatelé většinou odmítají i samotné jednání a pokud na ně i dojde, pak nejsou ochotni přistoupit na více, než pro ně vyplývá jako povinnost ze zákoníku práce.

Zatím se pro nás problém jednání nevztahuje na vedení společnosti OREA, kde již celá léta jednání s vedením společnosti probíhá korektně a v současné době se týká sedmi našich odborových organizací, ale přesto vzhledem ke zhoršující se celkové ekonomické situaci se zužuje rozsah nadstandardů, ať je to 13. plat nebo plnění ze sociálního fondu i výše mezd. U ostatních zaměstnavatelů je situace horší, nejenže mají snahu omezit poskytování dříve sjednaných plnění, ale většinou nejsou ochotni ani s odborovou organizací jednat.

Jako dobrý příklad přístupu k jednání jsme již jmenovali společnost OREA, na druhé straně jako přímo odstrašující příklad lze uvést společnost ARAMARK, kde původně celkem slušný přístup k představitelům odborů se změnil na zcela arogantní, což se projevilo i při pokusu pracovníků odborového svazu pomoci odborové organizaci při jednání o uzavření kolektivní smlouvy.

U ostatních zaměstnavatelů, kde naše odborové organizace působí, záleží většinou na tom, kdo je právě ředitelem, zda je či není ochoten jednat. Ale přimět jednat toho, kdo k tomu ochoten není, je vzhledem k malé členské základně odborové organizace téměř nemožné. Sám předseda nic nezmůže, když nemá za sebou většinu zaměstnanců, kteří by ho podpořili a dali to také zaměstnavateli najevo. Samozřejmě se odborová organizace může obrátit na zprostředkovatele, ale nutno říci, že s tímto institutem nemáme právě dobrou zkušenost. Rádi však konstatujeme, že máme mezi sebou odhodlané funkcionáře, kteří se i za těchto nepříznivých podmínek snaží udělat maximum a většinou se jim alespoň něco podaří prosadit.

Pro rok 2009 máme uzavřeno 19 podnikových kolektivních smluv z celkového počtu 24 zaměstnavatelů, kde naše odborové organizace působí. Tyto kolektivní smlouvy se vztahují přibližně na 2.600 zaměstnanců, což je jistě při celkovém počtu zaměstnanců v oboru pohostinství – asi 140 tisíc – žalostně málo. Ale pokud si sami zaměstnanci neuvědomí nutnost založení odborové organizace a existence kolektivní smlouvy, tak je všechno naše úsilí marné.

Od roku 1997 se náš svaz v rámci ČMKOS zúčastňuje i počítačového vyhodnocování závazků sjednaných v podnikových 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 v roce 2009 zpracovaných prostřednictvím programu společnosti Trexima Zlín a jejich porovnáním s rokem 2005 je zřejmé, že se ne zcela podařilo udržet úroveň závazků obsažených v kolektivních smlouvách v uplynulých letech, i když v některých případech došlo k určitému zvýhodnění některých nároků.

Například ve mzdové oblasti je ve 44 % kolektivních smluv sjednáno poskytování 13. mzdy, což znamená pokles proti roku 2005 o 50 %. Zpravidla na

vyšší úrovni než stanoví mzdový předpis je poskytování příplatků a náhrad mezd. V 100 % kolektivních smluv (nárůst o 11 %) jsou sjednány odměny při životním a pracovním výročí v průměrné výši 5.961 Kč (nárůst o 25 %). Prodloužení dovolené o 1 týden je sjednáno v 44 % kolektivních smluv, ale i zde se prohloubil pokles četnosti tohoto nároku, a to o 8 %. Zvýšení odstupného nad rámec stanovený zákoníkem práce je sjednáno v 77,8 % kolektivních smluv (nárůst o 16,3 %), a to zpravidla při nevyčerpání plného rozsahu výpovědní doby. V případě překážek v práci na straně zaměstnance jsou poskytována výhodnější plnění, zejména delší volno nebo takové nároky, které příslušné nařízení vlády neupravuje. Závazek zaměstnavatele poskytovat zaměstnancům příspěvek na penzijní připojištění je upraven v 88,9 % kolektivních smluv, což znamená zvýšení četnosti tohoto závazku o 21 % proti roku 2005. Příspěvek na personální stravování je obsažen ve 100 % kolektivních smluv. Významně častěji je poskytován finanční příspěvek zaměstnavatele na činnost odborové organizace.

Více zaměstnanců našeho oboru pokrývá kolektivní smlouva vyššího stupně, kterou jsme po ukončení platnosti smlouvy z roku 2004 opět uzavřeli s účinností od 1. ledna 2008 do 31. prosince 2010. Tato kolektivní smlouva pokrývá 18 našich odborových organizací, jejichž zaměstnavatelé jsou členy Svazu obchodu a cestovního ruchu, s níž byla uzavřena. Celkem se však vztahuje na více než 2 tisíce zaměstnavatelů s celkovým počtem asi 45 tisíc zaměstnanců. Samozřejmě u zaměstnavatele, kde sice tato kolektivní smlouva platí, ale nemáme tam odborovou organizaci, je obtížné zjistit, jak jsou závazky v ní uzavřené plněny.

Dohodnout tuto kolektivní smlouvu vyššího stupně nebylo jednoduché, a to především v oblasti nárůstu mezd. Zvláště pro rok 2009, kdy se projevil následky ekonomické krize, nepodařilo se zaměstnavatelský svaz přimět k formulaci konkrétního závazku. Stojíme tedy před otázkou, zda je do budoucna nutné takovou smlouvu uzavírat a spokojit se alespoň s tím, že zavazuje zaměstnavatele k plnění základních povinností a něčeho málo navíc. Ale myslíme, že v současné době je každý dialog dobrý a že snad v budoucnu se situace zlepší a bude možné dosáhnout pro zaměstnance více lepších plnění, pokud ovšem i oni sami budou mít snahu pomoci alespoň tím, že budou členy odborové organizace.

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
- posuzování vybraných právních dokumentů týkajících se činnosti MSDU OS (kupní smlouvy, nájemní smlouvy apod.)

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 byla prostřednictvím exekutora vymáhána pohledávka místní organizace vůči bývalému nájemci.

V období mezi sjezdy bylo ukončeno 11 sporů, z toho v šesti případech byla žaloba vzata zpět, neboť došlo k mimosoudní dohodě stran, 6 sporů bylo rozhodnuto ve prospěch žalobců (jednalo se především o spory týkající se neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru, neoprávněného požadavku zaměstnavatele na náhradu škody z titulu odpovědnosti za svěřené hodnoty, nevyplacené povinné příplatky, úpravy potvrzení o zaměstnání, dlužné mzdy, dlužných odborových příspěvků zadržovaných zaměstnavatelem a poskytnutí zadostiučinění z důvodu diskriminace pro výkon odborové funkce) a v 1 případě byl schválen soudní smír.

V jednom případě, kdy nebylo dle pravomocných rozhodnutí soudu plněno dobrovolně, byl podán návrh na nařízení exekuce.

V současnosti probíhá 7 soudních sporů a 1 exekuce.

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, Pardubicích a v Českých Budějovicích.

Z přehledů, které každoročně poskytuje odborovým svazům ČMKOS, vyplývá, že v letech 2005 – 2009 se v souvislosti se změnou financování RPP snížil počet právních porad členům, vzhledem k omezení poskytování porad pouze na oblast pracovněprávní.

V případě zastupování našich členů před soudem právníky RPP probíhají dva soudní spory.

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. Od roku 2007 poskytuje odborový svaz porady prostřednictvím webové infolinky. Tyto porady jsou poskytovány široké veřejnosti, tzn., že nejsou omezeny členstvím v odborovém svazu. V rámci této poradenské služby již bylo poskytnuto několik set porad.

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

Předkládaná zpráva o hospodaření odborového svazu v období mezi V. a VI. 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 efektivity 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					
	2005	2006	2007	2008	1.p.2009
příjmy z členských příspěvků	729.912	710.057	638.991	677.578	252 498
příjmy z finančního majetku	365.096	75.094	137.863	236.976	77 206
Delimitační podíly na majetku MSDU OS k 31.12. kalendářního roku	1.052946	1 158241	1 263536	1 269159	-

Celkový přehled o hospodaření svazu, tj. porovnání schválených rozpočtů a jejich skutečného čerpání v letech 2005 – 2008 uvádí následující tabulka.

Tabulka 2

PŘEHLED HOSPODAŘENÍ ČMOS PHCR 2005 - 2008			
	schválený rozpočet	výsledky hospodaření	%
2005			
Příjmy	1.050.000 Kč	1.095.009 Kč	104,29
Výdaje	3.828.500 Kč	3.054.418 Kč	79,78
Hospodářský výsledek	- 2.778.500 Kč	-1.959.408 Kč	70,59
2006			
Příjmy	950.000 Kč	785.151 Kč	82,65
Výdaje	3.472.000 Kč	2.929.494 Kč	83,54
Hospodářský výsledek	- 2.495.000. Kč	- 2.144.342 Kč	84,78
2007			
Příjmy	800.000. Kč	776.855 Kč	97,11
Výdaje	3.459.000 Kč	2.793.791 Kč	80,77
Hospodářský výsledek	- 2.659.000 Kč	- 2.016.936 Kč	75,85
2008			
Příjmy	765.000 Kč	919.556 Kč	119,81
Výdaje	3.460.000 Kč	2.807.027 Kč	81,13
Hospodářský výsledek	- 2.695.000 Kč	- 1.890.471 Kč	70,15

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 pracovních úvazků. 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					
	2005	2006	2007	2008	1. pol. 2009
Mzdy	1 304 493	1 187 955	1 143 263	1 226 234	694 597

Tabulka 4

HOSPODÁŘSKO SPRÁVNÍ NÁKLADY					
	2005	2006	2007	2008	1. pol. 2009
Hospodářsko správní náklady	387 654	438 471	424 652	408 179	304 631

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					
	2005	2006	2007	2008	1. pol. 2009
Mezinárodní činnost	43 933	16 813	27 393	27 823	1 006

V období let 2005 – 2009 byla zachována rozpočtová položka příspěvek na společné akce, dále byla zajištěna distribuce odborového a odborného tisku do základních a místních organizací a byly poskytovány sociální výpomoci. 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				
	2005	2006	2007	2008
Příspěvek na společné akce	102 631	101 778	68 004	91 718
sociální výpomoci	10 000	2000	1000	36 180
Distribuce tisku (Sondy, Gastrorevue, Food Service)	29 394	67 778	62 439	49 336
Celkem	142 025	171 556	131 443	177 234

Z údajů předložených ve zprávě o hospodaření vyplývá, že se v uplynulém volebním období dařilo 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 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 2006 – 2009 se kontroly BOZP uskutečnily v následujícím rozsahu:

KONTROLY BOZP				
	Praha	Čechy	Morava	celkem
2006	10	–	1	11
2007	19	3	1	13
2008	18	4	2	14
2009	8	3	1	12

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 zaměřením 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 požadavků 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. Pro tento účel zajistil odborový svaz pro základní organizace metodickou příručku vydanou Státním zdravotním ústavem Praha „Analýza rizik při práci“.

Poradenskou činnost odborový svaz vykonával průběžně, jednak při přípravě podnikových kolektivních smluv, zejména těch částí, které se dotýkají BOZP.

Činnost odborového svazu je úzce provázána s činností ČMKOS v oblasti BOZP. V rámci programu ČMKOS na léta 2006 – 2010 byly na sjezdu v roce 2006 schváleny priority ČMKOS v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V rámci těchto priorit prosazovala ČMKOS zejména:

- Usilovat o to, aby zaměstnavatelé vytvářeli svým zaměstnancům příznivé, bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí. Bude sledovat vliv pracovních podmínek i životního prostředí na bezpečnost a zdraví zaměstnanců. Důraz bude kladen zejména na prevenci a včasné rozpoznání negativních jevů.

- Bude požadovat, aby sociální partneři společně realizovali evropskou rámcovou dohodu o stresu spojeném s prací, o násilí na pracovišti a další rámcové dohody.
- Spolupracovat s Inspekcí práce na vytipování rizikových oblastí pro směřování kontrolní činnosti s cílem účinněji zlepšovat nevyhovující pracovní prostředí.
- Bude prosazovat vytvoření veřejnoprávní úrazové pojišťovny.

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)		
2005	458 045 Kč	náklady celkem
	324 000 Kč	uhrazeno ČMKOS ze státní dotace
	134 045 Kč	uhrazeno ČMOS PHCR
2006	297 819 Kč	náklady celkem
	243 000 Kč	uhrazeno ČMKOS ze státní dotace
	54 819 Kč	uhrazeno ČMOS PHCR
2007	235 227 Kč	náklady celkem
	170 100 Kč	uhrazeno ČMKOS ze státní dotace
	65 127 Kč	uhrazeno ČMOS PHCR
2008	240 475 Kč	náklady celkem
	172 530 Kč	uhrazeno ČMKOS ze státní dotace
	67 945 Kč	uhrazeno ČMOS PHCR
2009 (1. pol.)	120 868 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 2006 – 2009 byly zorganizovány celkem dva zájezdy (viz přehled).

Přehled uskutečněných zájezdů

2006	Švédsko	Jönköping	28 účastníků
2007	Francie	poznávací	12 účastníků
2008	nebyl organizován zájezd		
2009	Mar. Lázně - Děvín	individuální	10 účastníků

Rekreační pobyt ve Švédsku byl zajištěn ve spolupráci s CK Scandia Czech Tour a poznávací zájezd do Francie byl organizován ve spolupráci s cestovní kanceláří Campanatour. V roce 2008 rozhodla Svazová rada ČMOS PHCR pro nedostatečný zájem ze strany členů nepořádat letní rekreaci. V roce 2009 byla uzavřena smlouva s Hotelem Děvín v Mariánských Lázních pro individuální pobyty členů svazu. Všechny rekreační pobyty byly jejich účastníky příznivě hodnoceny.

Ve všech případech byly na zahraniční rekreaci poskytovány členům odborového svazu a jejich dětem příspěvky na dopravu ve výši 2.000,- Kč na osobu, vždy 1x za dva roky. Na tuzemskou rekreaci byl schválen příspěvek 1.200,- Kč na člena.

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 2006 a 2007 zorganizoval odborový svaz bowlingový turnaj pro základní organizace. Další společné akce organizovány nebyly pro malý zájem členů.

Mimo tyto společné akce byl z rozhodnutí Svazové rady poskytován finanční příspěvek na dopravu na akce organizované jednotlivými základními či místními organizacemi. V průběhu volebního období byl příspěvek zvýšen z 5.000 Kč na 6.000 Kč. V letech 2006 až 2009 byly poskytnuty ZO a MO ČMOS PHCR příspěvky na 15 zájezdů v celkové výši 77 000 Kč a 10 000 Kč na další společné akce.

7. Mezinárodní činnost

ČMOS PHCR je členem evropské odborové federace (EFFAT). Současně jsme prostřednictvím ČMKOS členy Evropské odborové konfederace.

V uplynulém volebním období se činnost odborového svazu v mezinárodní oblasti soustředila 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.

Pro sektor cestovního ruchu EFFAT jsme poskytli informace o nedeklarované (černé) práci v našem odvětví. K nedeklarované práci přijal EFFAT v dubnu 2009 prohlášení, ve kterém navrhuje opatření k potlačení tohoto druhu práce, především ve spolupráci s evropskou federací zaměstnavatelů HOTREC,

Současně EFFAT ve spolupráci s HOTREC v roce 2007 zahájil pilotní projekt pro aplikaci evropského kvalifikačního pasu pro migrující zaměstnance v rámci 3 – 4 států Evropské unie po dobu 3 let.

EFFAT a HOTREC rovněž přijaly interní procedurální postup pro sektorový sociální dialog v evropském hotelovém a restauračním sektoru.

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.

Agenda EFFAT byla dále zaměřena na opatření proti negativním vlivům ekonomické a finanční krize na zaměstnanost a pracovní podmínky v hotelích, restauracích a cestovním ruchu, na aktivity v rámci Evropské agentury pro bezpečnost a zdraví při práci v hotelovém a restauračním sektoru a na rozvoj sociální turistiky.

EFFAT v roce 2006 a 2007 rovněž organizoval u příležitosti konání Evropského turistického fóra v těchto letech konference, které byly svolány Evropským odborovým společným výborem pro turistiku (ETLC), kterých se zúčastňovali zástupci našeho svazu. V roce 2008 již EFFAT neobdržel finanční dotaci na pořádání této konference z dotačních programů EU.

Na této konferenci se účastníci zabývali především co nejrychlejšími 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.

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 2007 byl zvolen zástupce do EPR společnosti Hilton a průběžně se jedná o ustavení EPR ve společnosti Corinthia, avšak jednání dosud nepřinesla žádné výsledky.

Spolupráce v rámci EOK

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

V roce 2008 (25. - 26. 7., Kypr, Nikosia) jsme se zúčastnili semináře EOK o rámcových dohodách, uzavřených evropskými sociálními partnery, kde jsme podávali zprávu o stavu implementace těchto dohod v České republice.

Přehled účasti na akcích EFFAT, ETUI a EOK s výjezdem do zahraničí

- 13.-14.2.2006 Eurodemonstrace, Štrasburk, Francie – 1 zástupce ZO ČMOS PHCR
- 5.-10.3. 2006 Angličtina pro EWC, Newcastle, V. Británie – 1 zástupce ZO ČMOS PHCR
- 10.-11.3. 2006 Konference EFFAT k migraci, Larnaca, Kypr – 2 zástupci ZO ČMOS PHCR
- 16.-17.10.2006 Konference k EWC, Londýn, V. Británie – 1 zástupce ZO ČMOS PHCR
- 14.-15.11.2006 ETLC konference, Limassol, Kypr – 2 zástupci ZO ČMOS PHCR
- 18.-24.3. 2007 Kurz ITC-ILO Posilování sociálního dialogu, Turín, Itálie – 3 zástupci ZO
- 20.4.2007 Seminář k EWC, Brusel, Belgie – 1 zástupce ZO ČMOS PHCR
- 12.-19.5. 2007 Angličtina pro odboráře, ETUI-REHS, Radovljica, Slovinsko – 1 zástupce ZO
- 24.-25.10.2007 Konference ETLC, Portimao, Portugalsko – 2 zástupci ZO ČMOS PHCR
- 17.-23.2.2008 Angličtina pro EWC, Newcastle, V. Británie – 1 zástupce ZO ČMOS PHCR
- 4.-5.4.2008 Eurodemonstrace ke mzdám, Lublaň, Slovinsko – 1 zástupce ZO ČMOS PHCR
- 25.-27.6.2008 Seminář EOK k rámcovým dohodám, Nikosie, Kypr – 1 zástupce ČMOS PHCR
- 26.-28.1.2009 Konference koordinátorů EWC, Dublin, Irsko – 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 a Ostravy. ČMOS PHCR je rovněž zastoupen v Legislativní radě ČMKOS, ve Výboru ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů, v Asociaci důchodců odborářů a Pracovním týmu RHSD pro EU.

a) **Účast ČMOS PHCR v Legislativní radě ČMKOS**

V uplynulých 4 letech měl náš odborový svaz svého zástupce v Legislativní radě ČMKOS. Jeho účast na zasedáních dosáhla za toto období 94 %. V tomto období se uskutečnilo celkem 156 schůzí Legislativní rady, během nichž bylo projednáno více než 828 materiálů, tzn. 658 návrhů právních předpisů, tj. návrhů zákonů, nařízení vlády a vyhlášek jednotlivých ministerstev, 177 nelegislativních 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. Uvedeme zde pouze výběr nejzávažnějších prepisů, případně nelegislativních dokumentů, které byly projednávány v letech 2006 - 2009 v Legislativní radě:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Návrhy Ústavnímu soudu na zrušení některých ustanovení zákoníku práce (poslanecký návrh)
- Návrh technické novely zákoníku práce
- Sedm předpisů (vyhlášek či nařízení vlády) souvisejících s novým zákoníkem práce
- Zákon o kolektivním vyjednávání
- Antidiskriminační zákon
- Zákon o úrazovém pojištění
- Návrhy předpisů souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci
- Zákon o nemocenském pojištění
- Daňové zákony
- Zákony týkající se sociální oblasti, zdravotnictví a školství
- Soubor návrhů týkajících se reformy veřejných financí
- Předpisy související s důchodovou reformou
- Zákon o zaměstnanosti
- Zpráva o plnění Lisabonského programu
- Stanoviska ke koncepční novele zákoníku práce
- Návrh tzv. Prorodinného balíčku
- Návrh nového občanského zákoníku
- Návrh obchodního zákona
- Aktualizace nástrojů bytové politiky
- Příprava právního prostředí na zavedení eura

- Konvergenční program
- Státní energetická politika do roku 2050
- Návrhy předpisů souvisejících s ochranou životního prostředí
- Návrhy v oblasti stavebního práva

Legislativní rada ČMKOS kromě projednávání návrhů právních předpisů zaslaných ČMKOS a podílení se na formulování stanovisek ČMKOS, projednává řadu písemných i ústních dotazů, týkajících se sporných právních výkladů. Legislativní rada formuluje právní názory formou svých stanovisek, která tvoří součást zápisů ze schůzí a jsou současně zveřejňována na Intranetu ČMKOS, aby byla k dispozici odborovým svazům. Legislativní rada se také formou odborné diskuse soustavně zabývala některými výkladovými problémy nového zákoníku práce.

V rámci spolupráce s právním oddělením ČMKOS byly každoročně poskytovány podklady pro Zprávu o porušování odborových a zaměstnaneckých práv, která je předávána Mezinárodní odborové konfederaci.

b) Účast ČMOS PHCR v Pracovním týmu RHSD pro EU

V letech 2006 – 2009 pokračovala naše účast na jednání Pracovního týmu RHSD pro EU, jehož činnost zajišťuje Úřad vlády pod vedením místopředsedy vlády pro evropské záležitosti. Jedná se o tripartitní orgán, který projednává veškeré záležitosti týkající se našeho členství v Unii. Se změnou politické reprezentace po volbách v roce 2006 se tento tým scházel v mnohem menší míře, než v předchozích letech a zpravidla projednával témata, která byla již schválena vládou. Nemohl tedy plnit svou konzultativní funkci. Uvádíme zde program jednotlivých zasedání PT EU od roku 2006 do roku 2009:

12/2006

1. Plnění Národního programu reforem (Lisabonský proces)
2. Informace o stavu příprav na přijetí EURO v ČR
3. Informace o stavu příprav na předsednictví ČR v Radě EU

7/2007

1. Změna koordinace evropských záležitostí; organizační struktura útvaru místopředsedy vlády pro evropské záležitosti
2. Východiska k prioritám předsednictví ČR v Radě EU

11/2007

1. Seminář Evropského integračního týmu a FES k předsednictví v Radě EU

2/2008

1. Sektorové priority předsednictví ČR v Radě EU

2. Strategická zpráva Evropské komise o obnovené Lisabonské strategii pro růst a zaměstnanost
3. Příprava nového Národního programu reforem 2008 – 2010

10/2008

1. Národní program reforem ČR pro léta 2008 - 2010

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

Po celé volební období, tzn. od roku 2006 do roku 2009, měl náš OS svého zástupce ve Výboru ČMKOS pro rovné příležitosti žen a mužů, ve kterém má své zástupce ZO OS sdružených v ČMKOS. Zastupovala nás Kateřina Jiráková, regionální pracovnice ČMOS PHCR. Výbor pro rovné příležitosti žen a mužů pracuje pod tímto názvem od roku 1999, předcházela mu Výbor žen, který byl založen již v roce 1990. Výbor v dnešní podobě slaví 10 let své existence. Je uznán Statutem ČMKOS jakožto poradní orgán Rady ČMKOS, ale není mu přidělována speciální rozpočtová položka, nemá personální zázemí (žádná členka nemá tuto agendu jako specializaci či samostatnou náplň práce).

V souladu se svými cíli se činnost Výboru soustřeďovala na další zviditelnění a propagaci problematiky rovných příležitostí a otázek diskriminace, na účast v kampaních ČMKOS a jejích odborových svazů zejména proti reformě veřejných financí a na dopady reforem na ženy. Kromě pravidelných jednání Výboru se jeho členky zúčastnily řady akcí, které mají spojitost s problematikou rovných příležitostí, zapojují se do diskusí a reprezentují ČMKOS z pověření Rady či vedení ČMKOS na některých jednáních.

Výbor je zastoupen v Radě vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. Rovněž každoročně připravuje podklady pro Souhrnnou zprávu o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže.

Kromě vlastních aktivit se zástupci Výboru a odborových svazů účastnili řady akcí pořádaných nevládními organizacemi (Gender Studies, o.p.s., Českou ženskou lobby, Fórem 50 %) i dalšími subjekty (Sociologickým ústavem ČSAV, Nadací Friedricha Eberta atd.) v ČR i mimo ni.

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 organizovala ADO celou řadu seminářů a metodických setkání, která byla věnována jednotlivým oblastem činnosti Asociace.

f) Zastoupení v odborné sekci Rady kvality ČR

V roce 2008 jsme byli pověřeni zastupovat ČMKOS a náš odborový svaz v odborné sekci: Kvalita cestovního ruchu, hotelnictví, lázeňství a gastronomie. Sekce však zasedala pouze jednou, kdy byl zvolen předseda a místopředseda, bylo definováno základní poslání sekce a byl předložen návrh programu jednotlivých kapitol, tj. cestovní ruch, hotelnictví, lázeňství a gastronomie do konce roku 2008 a pro rok 2009.

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 a následného vyhodnocení smluv o spolupráci, byly osobní konzultace poskytnuty 179 členům OS, bylo vypracováno 81 písemných stanovisek na dotazy členům OS, 36 členům OS byly zajištěny služby advokáta a v 55 případech byla konzultována legislativní stanoviska k právním předpisům v oblasti bydlení.

Poskytnuté služby by při průměrných komerčních cenách advokátů a znalců představovaly celkovou hodnotu 240 000,- Kč, přičemž průměrný roční členský příspěvek ČMOS PHCR v SON činí 25 000,- 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 2006 – 2009 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.

11. Spolupráce s AKV

V roce 2008 byla na základě rozhodnutí Svazové rady ČMOS PHCR ukončena spolupráce s AKV. Hlavním důvodem byl zásadní nesoulad názorů na koncepční novelu zákoníku práce mezi svazem a vedením AKV a rovněž postupné směřování asociace spíše k potřebám zaměstnavatelů než zaměstnanců.