

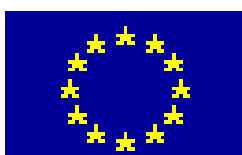


**Kolektivní vyjednávání a
sociální dialog
ve veřejných službách**

**4. Konference EPSU o kolektivním vyjednávání
12.-13. prosince 2005**

Koordinování kolektivního vyjednávání

Nástin současné politiky EPSU v otázce kolektivního
vyjednávání a návrhy pro další vývoj



Politika EPSU v otázce kolektivního vyjednávání

Koordinace

Politika EPSU pro kolektivní vyjednávání je navrhována se zámerem, že je možné a cenné politiku v klíčových oblastech koordinovat.

Zámerem koordinace je stanovit určité společné a/nebo minimální normy ve veřejných službách v celé Evropě. Koordinovaná strategie by měla zajistit, aby se kolektivní dohody sblížily a jedna druhou nepodřývaly.

To neznamená, že politika EPSU nahradí politiku přidružených odborových svazu. Jak je jasné vyjádřeno v metodickém prohlášení na Valném shromáždění 2000: „Přidružené odborové svazy EPSU jsou v kolektivním vyjednávání autonomní.“

Níže jsou uvedeny hlavní body, včetně určitých konkrétních cílů, které stanovily rezoluce Valného shromáždění v Lisabonu v roce 2000, Kongresu ve Stockholmu v roce 2004 a metodická prohlášení dohodnutá výkonným výborem. Ty jsou jádrem metod EPSU pro kolektivní vyjednávání a odborové svazy souhlasily, že je budou dodržovat a monitorovat.

Rovněž jsou dále nastíněny oblasti politiky, které se v současnosti rozpracovávají, nebo oblasti, u kterých se politika musí do příštího kongresu EPSU v roce 2009 ještě zvážit a formulovat.

Hlavní oblasti politiky kolektivního vyjednávání:

- Mzda
- Stejná mzda a stejné zacházení
- Pracovní doba
- Celoživotní vzdělávání
- Duchody

V současnosti rozpracovávané zásady pro otázky:

- Nízká mzda
- Outsourcing

Dalším ohniskem zájmu budou:

- Mladí pracovníci
- Migrující pracovníci

Budoucí oblasti se budou týkat:

- Starší pracovníci
- Udržitelný rozvoj a kvalita pracovních míst

Hlavní oblasti politiky

Mzda

- Zvýšení mzdy by se mělo zaměřit na kompenzování inflace a na poskytnutí příslušného podílu na zvyšování produktivity pracovníků.
- Protože zvyšování produktivity se u mnoha aktivit veřejného sektoru obtížně měří, mělo by příslušné navýšení sledovat (národní) průměr růstu produktivity práce.
- Vazba na průměrnou produktivitu práce by měla pomoci zabránit tomu, aby mzdy ve veřejném sektoru klesly pod mzdy v soukromém sektoru, s negativními důsledky pro získávání kvalifikovaného personálu a s dopady v oblasti sociální a v oblasti rozdílů mezi zaměstnáváním mužů a žen.
- Mzdy ve veřejném a soukromém sektoru by se všeobecně měly rozvíjet souběžným způsobem.

Stejná mzda a zacházení

Stejná mzda je nedílnou součástí politiky kolektivního vyjednávání EPSU a obecným záměrem je snížit do roku 2007 mzdovou propast o 2 % až 5 %. Konkrétní opatření, která tomu mohou napomoci, jsou:

- kampaně pro zajištění hodnoty pracovních míst pro ženy;
- zlepšování ochrany pracovních míst;
- zajištění stejné ochrany a úměrně stanovených práv v případě atypických pracovních míst;
- zaměřit se v politice kolektivního vyjednávání zejména na otázky pohlaví s pravidelným monitorováním;
- zajišťovat ženám ve veřejném sektoru rovnost při náboru, postupu v práci, výcviku a vzdělávání;
- přijímat opatření k zabránění diskriminace žen při kolektivním propouštění; a
- rozpracovávat aktivní metody pracovního trhu, které prospívají ženám i mužům.

Ze stejného zacházení vyvstávají širší otázky a zejména potřeba venovat se zdraví a bezpečnosti žen a dále sexuálnímu obtěžování. Je třeba venovat větší pozornost pracovnímu prostředí žen a typickým zraněním a nemocem, které jsou spojené s prací žen.

Dohody o rovnosti a potvrzující akční plány by měly pokrývat každé pracoviště včetně konkrétních cílů a časových rozvrhů.

Pracovní doba

- Všechny formy vzoru pracovní doby se musí opírat o rádná jednání mezi zaměstnavateli a odbory.
- Prioritním požadavkem přidružených odborů EPSU zůstává 35 hodinový pracovní týden prostřednictvím jednání na příslušných úrovních.
- Měly by se zkoumat jiné formy snižování pracovní doby, jako je placená a neplacená dovolená, materská a rodinná dovolená.
- Pracující by měli mít větší výběr, jak přecházet mezi prací a na plný a částečný úvazek s odpovídající kompenzací, zejména s přihlédnutím k potřebám málo placených pracovníků.

-
- Je třeba monitorovat dodržování zákonem stanoveného a/nebo kolektivně dohodnutého zkracování pracovní doby se zámerem snížit přescasy a vytvořit pracovní místa.
 - Sociální partneři by měli projednat na příslušných úrovních inovativní metody pro organizaci práce tak, aby se uspokojovaly potřeby občanů v oblasti kvality veřejných služeb a preference pracovníků na rozdělení času mezi práci, volný čas, vzdělávání a rodinný život.
 - Snižování pracovní doby se musí opírat o primerený počet zaměstnanců tak, aby bylo možné je uvolňovat pro vzdělávání anebo výkon rodicovských povinností, aby bylo zajištěno stejné zacházení a stejné příležitosti a napomohlo se sdílení rodinných a pracovních povinností.
 - Slušné zacházení s pracovníky na částečný úvazek by mělo zahrnovat možnost pracovat na plný úvazek, pokud chtějí.
 - Pohotovostní služba na pracovišti by se měla počítat jako normální pracovní doba.

Celoživotní vzdělávání

EPSU se domnívá, že celoživotní vzdělávání by mělo být klíčovou součástí programu kolektivního vyjednávání.

Přidružené svazy EPSU by se měly zaměřit na cíl desetidenní dovolené ročně určené pro osobní rozvoj.

Kolektivními dohodami mezi zástupci zaměstnavatele a organizacemi odborových svazů na místní, regionální, státní a evropské úrovni by se mělo dosáhnout následujících principů celoživotního vzdělávání:

- celoživotní vzdělávání by mělo být předmětem kolektivních dohod;
- pracovníci by měli mít právo obdržet úcty individuálního vzdělávání a přístup ke kontinuálnímu školení, tréninku a celoživotnímu vzdělávání. To by mělo zahrnovat specifický nebo k zaměstnání se vztahující výcvik, trénink převoditelných dovedností a trénink osobního rozvoje;
- zaměstnavatelé musí poskytnout pro vzdělávání řádné investice z hlediska času a zdroje. To by mělo zahrnovat i zdravotní a bezpečnostní výcvik všech zaměstnanců;
- celoživotní vzdělávání by mělo mít zakotveno v principech začlenění, stejných příležitostí a účasti pro všechny. Starší pracovníci by měli mít stejný přístup k možnostem celoživotního vzdělávání;
- Stávající vzdělávací programy, určené jak jednotlivcům, tak organizacím, by se měly pravidelně hodnotit.

Duchody

Hlavní duchodové priority EPSU se týkají:

- obrana a rozvoj kvality, dobře financovaných a udržitelných duchodových systémů;
- projednání mezery mezi duchody mužů a žen;
- zajištění, že duchody stoupnou v souladu s výdělkem tak, aby duchodci měli podíl na stoupajícím národním duchodu;
- rozvíjet výhody, které berou v úvahu trendy pružné práce a změny rodinných a pracovních charakteristik,
- duchodová práva by měla být plně přenosná tak, aby dovozovala volný pohyb pracovníků z jedné země do druhé;

- uznávání, že duchody představují odložené mzdy a schémata by měla být předmětem kolektivního vyjednávání;
- zajištění, že jsou tato schémata otevřena všem pracovníkům.

Rozvíjení politiky

Nízká mzda

Verejné služby mají obecně dobré platy. Tendence nerovnosti platu je směrem k menšímu rozdílu, než je běžné v soukromém sektoru a kolektivně dohodnuté minimální sazby jsou často vyšší, než u odpovídajících zaměstnání v soukromém sektoru.

Ve veřejných službách však jsou stále velké počty málo placených pracovníků a pokusy vedení o privatizaci a restrukturalizaci se zaměřují na zavedení tržních struktur platu, což znamená, že existuje tlak na změnu.

Konference EPSU o kolektivním vyjednávání v prosinci 2005 by měla projednat návrh politického dokumentu k nízké mzdě. EPSU může koordinovat kolektivní vyjednávání v celé Evropě za účelem stanovení slušné úrovně minimální mzdy. Bude také zkoumat, jak může EPSU přispět k širším akcím pro zajištění toho, aby zákonem stanovené minimální mzdy dosahovaly také slušné úrovně, s cílem stanovit jejich poměrnou výši vzhledem k úrovni průměrné mzdy a životní úrovni v každé zemi.

Outsourcing

Outsourcing ovlivňuje veškeré veřejné služby. Zaměstnanci veřejného sektoru jsou převáděni do soukromých společností, kde platí nové kolektivní smlouvy, nebo ve kterých je organizovanost v odborech a kolektivní vyjednávání na nízké úrovni nebo vůbec neexistují.

Pocínaje veřejnými službami zkoumá EPSU rozsah, do jakého může být tento proces regulován prostřednictvím dohod se zaměstnavateli a kodexu jednání dohodnutých na úrovni sektoru. Dosažený pokrok se bude hodnotit na konferenci o kolektivním vyjednávání v prosinci 2005.

Další kroky

Mladí pracovníci

Odborové svazy i veřejné služby se setkávají s významnými problémy na úrovni zvládnutí demografických změn. Politika kolektivního vyjednávání může být důležitá pro ochranu mladých pracovníků a pro zajištění toho, že budou mít slušné mzdy i možnosti výcviku, aby se tak veřejné služby staly atraktivními pracovišti.

Migrující pracovníci

Pro veřejné služby je také významné zvýšení zaměstnávání migrujících pracovníků a odborové svazy musí sehrát životně důležitou úlohu při vyjednávání zejména plánu výuky jazyku a přípravy, které mohou zajistit, že budou plně integrováni do zaměstnání ve veřejných službách.

Budoucí vývoj

Starší pracovníci

Ve veřejných službách se projevuje zvýšený tlak na ústup od dřívějšího odchodu do důchodu a dokonce i na zvyšování důchodového věku. Odborové svazy na to musí reagovat a zajistit, aby se rádně braly v úvahu potřeby starších pracovníků v platové oblasti, pracovní době a doškolování.

Trvale udržitelný vývoj a kvalita pracovních míst

Zajišťování trvale udržitelného vývoje se stává stále naléhavějším požadavkem na zaměstnavatele i na odborové svazy. Kolektivní vyjednávání zde musí sehrát svou roli například při projednávání dohod o dopravě do práce, což je pro odborové svazy významnou možností k projednání ekologicky správných postupů.

U pracovních míst se nejedná jen o základní mzdy a podmínky. Pro vytváření kvalitních pracovních míst má zásadní význam povaha práce a potenciál osobního rozvoje a postupu v práci a existuje mnoho cest, jakými se to dá v průběhu kolektivního vyjednávání realizovat.

Reference:

Rezoluce R.2. Kolektivní vyjednávání, 7. Kongres EPSU, Stockholm, 2004

Rezoluce R.3. Důchody, 7. Kongres EPSU, Stockholm, 2004

Rezoluce R.4. Rovnost pohlaví, 7. Kongres EPSU, Stockholm, 2004

Metodické stanovisko EPSU: Odborové svazy veřejných služeb a kolektivní vyjednávání v prostředí Evropy, 6. Valné shromáždění, Lisabon, 2000

Metodické stanovisko EPSU: Aktivní politika pracovní doby: pro zaměstnání, nedotknutelnost času a stejné příležitosti, 6. Valné shromáždění, Lisabon, 2000

Metodické stanovisko EPSU: Rovnost pohlaví, 6. Valné shromáždění, Lisabon, 2000