



Faktografie

V. sjezd Odborového svazu KOVO

18. – 20. června 2009

V. OS KOVO Congress

June 18 – 20, 2009





Obsah

HISTORICKÝ PŘEHLED	3
<i>Sjezdy Odborového svazu KOVO</i>	4
<i>Zasedání Rady OS KOVO od IV. sjezdu</i>	6
<i>Celostátní porady zástupců ZO OS KOVO</i>	10
<i>Podpora OS KOVO při povodních</i>	12
<i>Protestní akce organizované a podporované OS KOVO</i>	14
 VÝSTAVBA OS KOVO	 21
<i>Organizační struktura</i>	23
<i>Komise mladých</i>	26
<i>Členská základna</i>	28
 SPECIALIZOVANÉ ČINNOSTI	 31
<i>Kolektivní vyjednávání</i>	32
<i>Bezpečnost a ochrana zdraví při práci</i>	39
<i>Mezinárodní činnost</i>	41
<i>Odborový nemovitý majetek</i>	47
<i>Vzdělávání</i>	50
 INFORMATIKA OS KOVO	 55
<i>Kováč je tu pro Vás</i>	56
<i>Elektronické informační systémy</i>	57
<i>Publikační a prezentační výstupy</i>	59

Úvod 2009

Tato publikace nazvaná „Faktografie“ vychází jako samostatný materiál V. sjezdu Odborového svazu KOVO, který se koná ve dnech 18. – 20. června 2009 v Hradci Králové. Obsahem Faktografie je soubor faktických výsledků, dat a událostí z nejvýznamnějších oblastí činnosti odborového svazu zejména v období mezi IV. a V. sjezdem, prezentovaný jednoduchými a srozumitelnými prostředky. Užití Faktografie není vyhrazeno pouze na dobu konání V. sjezdu, ale měla by se stát historickým dokumentem, který zachycuje jednu z etap vývoje svazu, a důležitým zdrojem informací pro funkcionáře a odborové orgány na všech stupních. „Faktografie“, v první řadě pojatá jako obecně srozumitelná publikace, neobsahuje vyčerpávající informace. Ty jsou dostupné na příslušných stránkách internetu nebo intranetu OS KOVO, případně přímo na jednotlivých specializovaných úsecích OS KOVO.





Historický přehled

- *Sjezdy Odborového svazu KOVO*
- *Zasedání Rady OS KOVO od IV. sjezdu*
- *Celostátní porady zástupců ZO OS KOVO*
 - *Podpora OS KOVO při povodních*
- *Protestní akce organizované a podporované OS KOVO*

Sjezdy Odborového svazu KOVO

Ustavující sjezd Odborového svazu KOVO

V roce 1993 (k 1. 1. 1993) došlo na základě ústavního zákona k rozdělení tehdejší Československé federativní republiky na Českou a Slovenskou republiku. Na tento fakt reagoval i Odborový svaz KOVO (tehdejší název – Odborový svaz KOVO v ČSFR).



V dubnu se sešel v Brně mimořádný sjezd OS KOVO v ČSFR, který rozhodl o rozdělení svazu na samostatný Odborový svaz KOVO pro Českou republiku a Odborový svaz KOVO pro Slovenskou republiku.

Slovenští kolegové následně odjeli do Piešťan, kde měli svůj ustavující sjezd, a delegáti z České republiky pokračovali jednáním ustavujícího sjezdu Odborového svazu KOVO (OS KOVO), který se konal ve dnech 2. – 3. dubna 1993. Od tohoto sjezdu se také datuje současné číslování sjezdů OS KOVO.

Sjezd uznal stejná nástupnická práva a závazky po zaniklém OS KOVO v ČSFR jak pro OS KOVO, tak i pro OZ KOVO zejména v oblastech zahraniční spolupráce a členství v mezinárodních odborových organizacích, spolupráce s partnerskými odborovými svazy, v oblasti majetkové a členství ve sdruženích spravujících odborový majetek.

Potvrdil kontinuitu existence základních organizací OS KOVO v ČSFR a všech jejich práv a povinností v podmínkách OS KOVO.

Současně přijal prohlášení ke snahám vlády České republiky omezit odborová práva, včetně kolektivního vyjednávání. *Jak příznačné pro dobu, kdy se schází současný V. sjezd.*

V době konání sjezdu se sešla Rada OS KOVO a zvolila předsedu a místopředsedy OS KOVO. Kol. Ing. Jan Uhlíř byl zvolen předsedou OS KOVO a do funkcí místopředsedů byli zvoleni: Milan Štěch, Lubomír Štencl a Josef Štědula, hlavním pokladníkem Václav Rajdl.

II. sjezd Odborového svazu KOVO

II. sjezd Odborového svazu KOVO se konal ve dnech 19. – 21. června 1997 v Ostravě v Domě kultury Vítkovice.



Zabýval se situací v českém průmyslu, průmyslovou politikou vlády, nedostatečnou rolí orgánů státu ve zvyšování exportní výkonnosti podniků a tím celé ČR. Dále se zabýval situací v učňovském školství a již tehdy poukazoval na hrozící nebezpečí poklesu kvalifikovanosti v dělnických profesích. Požadoval změnu legislativy v oblasti zaměstnanosti a to především v oblasti zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností a ve zpřísnění podmínek pro zaměstnávání cizích státních příslušníků. Přijal z dlouhodobého hlediska zásadní rezoluci „Služba základním organizacím – priorita OS KOVO“.

V průběhu jednání sjezdu se uskutečnilo zasedání Rady OS KOVO, které zvolilo do funkce předsedy OS KOVO Jana Uhlíře, do funkcí místopředsedů byli zvoleni Lubomír Štencl, Josef Štědula a Jaroslav Souček. Hlavním pokladníkem byl zvolen Václav Rajdl.

III. sjezd Odborového svazu KOVO

V Praze v Národním domě na Smíchově se ve dnech 21. – 23. června 2001 konal III. sjezd Odborového svazu KOVO.



Ve svých závěrech konstatoval pokračování platnosti programových dokumentů I. a II. sjezdu OS KOVO. Požadoval iniciovat pojištění peněz členů vložených do penzijních fondů. Dále pak, aby při jednání v tripartitě zástupci odborů prosazovali náhradní řešení za zrušení důchodových kategorií. Rozhodl o novém principu členění OS KOVO a to podle velikosti členské základny s cílem, aby hlasy jednotlivých zmocněnců mandátových obvodů (členů Rady OS KOVO) měly stejnou váhu. Stejný princip schválil i pro zmocněnce SMO (členy Předsednictva OS KOVO).

Přijal „Prohlášení k restrukturalizaci českého ocelářského průmyslu“, ve kterém požadoval, aby restrukturalizace byla řešena komplexně, aby rušení pracovních míst v ocelářském průmyslu bylo vyváжено včasnou tvorbou nových pracovních příležitostí, zejména výstavbou nových provozů navazujících na hutní prvovýrobu. Tím zabezpečení zvýšené přidané hodnoty ocelářských výrobků a konkurenceschopnosti českého ocelářského průmyslu na světových trzích.

Přijal také „Prohlášení III. sjezdu OS KOVO“ k zákoníku práce, ve kterém mimo jiné vyzval k integraci odborových svazů s cílem vytvořit silné a akceschopné odbory.

V průběhu jednání sjezdu se uskutečnilo zasedání Rady OS KOVO, které zvolilo do funkce předsedy OS KOVO Jana Uhlíře, do funkcí místopředsedů byli zvoleni Josef Středula, Jaroslav Souček a Miroslav Kosina. Hlavním pokladníkem byl zvolen Václav Rajdl.

IV. sjezd Odborového svazu KOVO

Jednání IV. sjezdu Odborového svazu KOVO se uskutečnilo ve dnech 23. – 25. června 2005 v Kongresovém centru Aldis Hradec Králové, zde se koná i současný V. sjezd Odborového svazu KOVO.



V prohlášení, které sjezd přijal, se mimo jiné praví: „Pokud by mělo dojít k oslabení postavení odborů a tím i zaměstnanců – zejména v podnicích – a oslabení role kolektivních smluv, bude OS KOVO protestovat všemi možnými způsoby a vyzývá k témuž ostatní odborové svazy sdružené v ČMKOS.“

Liberalizací rozumí OS KOVO rozšíření prostoru pro kolektivní vyjednávání, nikoli porušení rovnováhy sil ve prospěch zaměstnavatelů tím, že účast odborů bude omezována.

OS KOVO na rozdíl od některých firem nesponzoruje politické strany, jeho členy je však významný počet občanů – voličů, které bude informovat o postoji vlády i poslanců a senátorů k zákoníku práce.

Poprvé sjezd rozhodl o velikosti Rady OS KOVO a o počtu zástupců v Radě OS KOVO za jednotlivé KS OS KOVO. Dále ve stanovách zrušil mandátové obvody, nahradil je volebními obvody a rozhodl, že velikost a počet volebních obvodů je v pravomoci příslušných KS OS KOVO. Schválil snížení počtu místopředsedů na tři tím, že zrušil funkci hlavního pokladníka.

V průběhu jednání IV. sjezdu se sešlo první zasedání Rady OS KOVO, které zvolilo do funkce předsedy OS KOVO Josefa Středulu, do funkcí místopředsedů byli zvoleni Jaroslav Souček, Jaromír Endlicher a Ing. Jiří Marek.

IV. sjezd byl zatím poslední sjezd Odborového svazu KOVO. Dnes se schází další, v pořadí V. sjezd. Záleží na nás, na delegátech a účastnících, jaký bude, jaké závěry přijme, kam nasměruje na další čtyři roky Odborový svaz KOVO. V další části faktografie předkládáme závěry jednání Rady Odborového svazu KOVO, které se konaly v době od IV. sjezdu OS KOVO. Nejedná se o plný výčet usnesení, ale o hlavní body jednání jednotlivých zasedání Rady OS KOVO.

Zasedání Rady OS KOVO od IV. sjezdu

2. zasedání Rady OS KOVO (6. října 2005 – Praha)

Rada OS KOVO se zabývala mimo jiné i situací okolo připravované podpůrné akce k zákoníku práce. Rozhodla vyslovit podporu konání společné protestní podpůrné akce na podporu takového ZP, který nezhorší stávající postavení zaměstnanců, organizované ČMKOS. V případě, že Rada ČMKOS dne 10. 10. 2005 nerozhodne o konání společné akce, pověřila Rada OS KOVO Výkonné vedení OS KOVO svolat mimořádné zasedání Předsednictva OS KOVO, které rozhodne o termínu a formě protestu ze strany OS KOVO.

Dále se Rada OS KOVO zabývala příspěvkovou morálkou jednotlivých ZO OS KOVO a uložila Výkonnému vedení provést rozbor organizací, které nedoplátily, nebo neplatí členské příspěvky OS KOVO, nebo u kterých je nerovnoměrná výše odvodu těchto členských příspěvků, či odvedené příspěvky jsou pod výší minimální mzdy. Tento rozbor předkládat Radě OS KOVO k projednání vždy spolu se zprávou o hospodaření OS KOVO.

V dalším jednání ustavila Komisi pro Stanovy OS KOVO a schválila klíč pro volbu delegátů IV. sjezdu ČMKOS.

3. zasedání Rady OS KOVO (29. – 30. března 2006 – Hradec Králové)

Rada OS KOVO na tomto zasedání schválila harmonogram a materiály ke kampani na podporu kolektivního vyjednávání podnikových kolektivních smluv na rok 2007. Dále projednala a schválila novely vnitřních dokumentů OS KOVO tak, aby odpovídaly závěrům IV. sjezdu OS KOVO. Na základě závěrů k příspěvkové morálce jednotlivých ZO OS KOVO (viz. závěry z 2. zasedání) R - OS KOVO projednala a přijala materiál „Zdokonalení systému odvodu členských příspěvků“.

4. zasedání Rady OS KOVO (8. června 2006 – Jihlava)

Rada OS KOVO se mimo jiné zabývala situací v regionálním právním poradenství, hlavně z pohledu podílu nákladů OS KOVO na úhradě této činnosti. Důvodem byl fakt, že máme své právníky a činnost Regionálního právního poradenství (RPP) jsme de facto využívali minimálně. Vyslovila souhlas s pokračováním činnosti RPP do konce roku 2006 ve stejném režimu jako dosud, tzn. že odborové svazy budou hradit ty služby, které si odeberou s tím, že bude využita složená záloha pro dofinancování rozdílu mezi příjmy a výdaji (vzniklý deficit).

OS KOVO nebude v roce 2007 dále pokračovat ve využívání RPP. Pokud nemají odborové svazy zájem podílet se na činnosti RPP v roce 2007, tak mají možnost ze systému vystoupit – nejpozději však do 30. 9. 2006 s tím, že tyto odborové svazy nebudou blokovat možnost pro další odborové svazy tuto službu pod hlavičkou ČMKOS provozovat za podmínky financování těmito odborovými svazy, které mají o službu zájem. Pokračovalo projednávání a schvalování vnitřních dokumentů OS KOVO, tak aby odpovídaly závěrům IV. sjezdu OS KOVO.

5. zasedání Rady OS KOVO (4. – 5. října 2006 – Hradec Králové)

Rozhodla svolat na den 24. října 2006 do Hradce Králové celostátní poradů zástupců ZO OS KOVO.

Rada OS KOVO přijala stanovisko ke snaze vlády a zaměstnavatelů o změnu účinnosti nového zákoníku práce ve znění: „Odborový svaz KOVO nesouhlasí s rozhodnutím stávající vlády a tlakem zaměstnavatelů na posunutí účinnosti nového zákoníku práce o jeden rok. Tuto snahu vnímáme jako krok, který může vést v budoucnu ke zrušení zákoníku práce v očekávání výhry v předčasných volbách. Je to pokus o zhoršení postavení zaměstnanců a jejich zástupců. Odborový svaz KOVO již před parlamentními volbami 2006 avizoval, že bude bránit zákoník práce v případě, že bude ohrožena jeho existence. Vnímáme tyto kroky vlády jako cestu vedoucí k narušení sociálního smíru v České republice. Nejsou to odbory, kdo tento stav vyvolává. Jsou to zejména zaměstnavatelé reprezentovaní Svazem průmyslu a dopravy ČR a z politických stran zejména ODS, kdo zkouší najít hranici trpělivosti odborů a zaměstnanců. Na takové snahy jsme připraveni razantně reagovat všemi typy odborových protestních aktivit. Česká republika musí být i nadále zemí, kde je dostatečně garantováno postavení zaměstnanců a jejich zástupců.“

V této souvislosti přijala další stanovisko a to k přípravě nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, ve znění: „Jako absurdní a společensky neúnosný považuje OS KOVO postoj zaměstnavatelů reprezentovaný Svazem průmyslu a dopravy ČR vůči návrhu nařízení vlády, kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Odborový svaz KOVO nevidí žádný logický důvod pro omezení poskytování ‚placeného volna‘ zaměstnancům v případech, které uvádí návrh nařízení vlády. Např. snaha dostat zaměstnance do situace, kdy má předvídat skutečnost, že mu zemře příbuzný a že si má na tento už tak tragický okamžik individuálně nebo v kolektivní smlouvě sjednat náhradu mzdy, je pokus o návrat právního stavu na počátek 20. století, kdy se tyto pracovní právní vztahy teprve utvářely. Všechny stávající oblasti pracovního

volna s náhradou mzdy by měly být i nadále garantovány a nikdo by je neměl zpochybňovat. Odborový svaz KOVO vnímá tento postoj jako další z řady pokusů o snížení postavení a jistot zaměstnanců v ČR, proti kterým budeme velmi aktivně vystupovat.“

6. zasedání Rady OS KOVO **(14. – 15. března 2007 – Hradec Králové)**

Rada OS KOVO se zabývala průběžnou informací o odborových aktivitách OS KOVO, zejména pak v kolektivním vyjednávání PKS. V této souvislosti konstatovala, že OS KOVO je připraven po všech stránkách pomoci oprávněným požadavkům našich členů, reprezentovaným požadavky našich ZO při kolektivním vyjednávání, a vyzývá všechny ZO k případné solidární pomoci.

Schválila připravenou Kampaň BOZP OS KOVO 2007 a uložila, aby příslušná KS OS KOVO projednávala roční plány kontrolních akcí zpracovaných příslušným MP v Radě KS OS KOVO.

7. zasedání Rady OS KOVO **(14. června 2007 – Jihlava)**

Rada OS KOVO se podrobně zabývala přípravou demonstrace organizované ČMKOS dne 23. 6. 2007 proti připravované reformě veřejných financí a vyzvala členy OS KOVO k účasti na této demonstraci.

8. zasedání Rady OS KOVO **(3. října 2007 – Hradec Králové)**

Vzhledem k návrhům na změnu podmínek podílu na financování činnosti v oblasti BOZP ze strany státu přijala Rada OS KOVO změnu Stanov OS KOVO a to tak, aby Stanovy OS KOVO odpovídaly podmínkám stanoveným státem. Schválila úpravu znění § 3 Stanov OS KOVO v tomto znění:

(1) Pro naplňování svých cílů a poslání

- a) využívá OS KOVO a jeho organizační jednotky všech forem a práv daných mezinárodními smlouvami a úmluvami ratifikovanými a vyhlášenými Českou republikou nebo jejími právními předchůdci, Ústavou a ostatními zákony České republiky.
- b) vykonává OS KOVO a jeho základní organizace kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů.

9. zasedání Rady OS KOVO **(5. – 6. března 2008 – Hradec Králové)**

Rada OS KOVO se zabývala informací o závěrech 2. celostátní porady zástupců ZO OS KOVO konané dne 15. 4. 2008 v Hradci Králové. Dále se zabývala situací v přípravě novely zákoníku práce, přípravě důchodové reformy a postupem proti krokům vládní koalice. K těmto problémům přijala Rada OS KOVO následující usnesení:

K zákoníku práce:

Rada OS KOVO se v souvislosti s přípravou věcné novely zákoníku práce obává, na základě různých signálů, že mohou vzniknout při její tvorbě návrhy, které ve výsledku výrazně sníží ochranu zaměstnanců, které zastupujeme. Pokud by byla tato obava potvrzena, je OS KOVO připraven chránit práva zaměstnanců i s použitím všech dostupných odborových prostředků. Pro OS KOVO je ochrana práv zaměstnanců to nejdůležitější, protože pokud bude ze zákonů vytěsněna, tak již není, co by zaměstnance chránilo!!!

K důchodové reformě:

Odborový svaz KOVO **nesouhlasí** s nekonceptně navrženou reformou důchodů v ČR! Pokračování přípravy reformy důchodů bez dosažení celospolečenské shody a v kombinaci s odebíráním velké části zdrojů kvůli zastropování odvodů na sociální pojištění je riskantní a nezodpovědné!

Tento důchodový pokus na lidech může uvrhnout budoucí generace do neřešitelné životní situace, která se bude velmi těžce a zdali vůbec napravovat! Nechceme pracovat déle a za menší důchody!

OS KOVO také požaduje zohlednění těžké fyzické a psychicky náročné práce, jak bylo uvedeno ve stanovisku ČMKOS!

K postupu proti krokům vládní koalice:

OS KOVO vyjadřuje svou nespokojenost s dopady, které jsou způsobeny jak reformou veřejných financí, tak připravovanou reformou důchodů, reformou zdravotnictví a enormním nárůstem cen. OS KOVO je připraven podpořit všechny aktivity směřující k eliminaci těchto dopadů a navrhuje uspořádání protestní demonstrace v druhé polovině května 2008.

OS KOVO podpoří všechny informační aktivity vedoucí k získání podpory členů a občanů ČR.

10. zasedání Rady OS KOVO **(19. června 2008 – Jihlava)**

Aby se naše ZO OS KOVO mohly účastnit i stávek, které nevyhlašuje a přímo neorganizuje Odborový svaz KOVO, např.

ČMKOS nebo případná společná stávka s pedagogy na odborných učilištích, schválila Rada OS KOVO novelu stávkového řádu OS KOVO a to v doplnění následujícího textu: „Statutární orgán základní organizace má právo rozhodnout o jejím připojení ke stávce vyhlášené jinou odborovou organizací, která působí u stejného zaměstnavatele, nebo ke stávce vyhlášené Sněmem ČMKOS.“ Rada OS KOVO v dalším jednání mimo jiné schválila harmonogram příprav V. sjezdu OS KOVO.

11. zasedání Rady OS KOVO **(15. – 16. října 2008 – Hradec Králové)**

Rada OS KOVO se zabývala dalšími pokusy o prosazení novely zákoníku práce, dopady světové finanční krize, v té souvislosti i dopady krize na kolektivní vyjednávání, a aktuální situaci, kterou krize přináší. Přijala tři samostatná prohlášení ve znění:

K návrhu zákoníku práce:

Rada OS KOVO, po seznámení se s podklady k věcnému návrhu na změnu zákoníku práce, konstatuje, že pro Odborový svaz KOVO, který reprezentuje 170.000 členů, je nepřijatelné, aby byl dále projednáván zveřejněný návrh, který zásadním způsobem poškozuje zaměstnance a jejich zájmy.

Pokud bude současná vláda tento návrh prosazovat, upozorňujeme, že je pro OS KOVO nepřijatelný, a jsme připraveni použít všech dostupných odborových prostředků na jeho eliminaci. Zároveň tento návrh chápeme jako pokus, který nepatří do 21. století, ale znamená návrat do období, které se spíše hodnotilo jako nevolnictví! Zaměstnanci v České republice nejsou hluchí a slepí a umějí si přeci, posoudit a porovnat úroveň pracovního práva a jeho vzájemné provázanosti!

Vláda je tady od toho, aby vládla, aby posuzovala, co je a co není potřebné, ale ne aby zvýhodňovala pouze jednu skupinu. Tou by se, po realizaci navrhovaných kroků, stali pouze zaměstnavatelé! Věříme, že se ozvou také ti zaměstnavatelé, kteří nemají stejný názor jako tzv. expertní skupina!

OS KOVO již v dubnu roku 2008 na poradě zástupců odborových organizací upozorňoval, že pokud bude snaha redukovat zaměstnanecká práva, tak je OS KOVO připraven jít i do stávkových aktivit. Toto upozornění nabírá na aktuálnosti a to bez ohledu na období, do kterého se Česká republika ubírá!

Jsme připraveni demonstrovat, stávkovat, přerušovat práci a být se za práva zaměstnanců tak, jak to dosud Česká republika nezažila. Nemáme kam ustupovat a již se nenecháme nikam zatlačit!

My jsme připraveni a budeme se bránit!

Ke kolektivnímu vyjednávání a současné světové finanční krizi:

V posledních dnech se projevuje snaha některých zaměstnavatelů, pod záminkou působení současné světové finanční krize, žádat zaměstnance o „pochopení“ s cílem nepožadovat pro budoucí období nárůsty mezd.

Zaměstnanci u těchto zaměstnavatelů stále jsou a nadále budou vystavováni různým druhům hrozeb. Jednou jsou tyto hrozby transformovány do podoby, že pokud budou chtít vyšší mzdy, tak hrozí přesun výroby do nějaké, nejlépe na východě ležící země. Jindy je to hrozba, že pokud budou požadovat vyšší mzdy, tak firma bude muset snížit počet kmenových zaměstnanců a nahradit je prostřednictvím agentur nebo zelených karet.

Proč je nutné v tak těžkých dnech, jako jsou pro ekonomiku současné chvíle, přicházet vůči zaměstnancům, kteří musí např. zaplatit již třetí zvýšení ceny plynu v roce, kteří musí zaplatit další zvýšení ceny elektrické energie, kterým se snaží tato vláda snížit jejich už tak slabou ochranu v zaměstnání (např. i opakovaná krátkodobá nemoc by mohla být dle návrhu důvodem pro propuštění apod.), vyhrožovat další a mnohdy ještě horší formou! Co tito zaměstnanci udělali tak špatného?

Proč mají být zaměstnanci opětovně tzv. vstřícní? Nebudeme bezdůvodně vstřícní! Za nás nikdo v obchodech, u plynárenské firmy či u dodavatele elektrické energie nevyrovná případné dluhy. Žádáme pro zaměstnance podíl na profitu z růstu ekonomiky!

Slušnost je to hlavní, co nám v poslední době v České republice schází! Nemáme důvěru v připravované kroky a nechceme, aby zaměstnanci a odboráři, které zastupujeme, byli uvrženi do ještě horší situace.

A právě proto je pro nás kolektivní vyjednávání na rok 2009 velmi důležité a jsme připraveni podpořit oprávněné požadavky odborových organizací OS KOVO!

K aktuální situaci:

Vláda České republiky se stále tváří, že se finanční krize České republiky takřka netýká!

My jsme však vystaveni omezování produkce. Zaměstnavatelé z důvodu nedostatku zakázek snižují počty směn. Obáváme se o to, zda budeme schopni v budoucnu uživit naše rodiny! Poslouchat stále, že jediné řešení problémů je snižování počtu zaměstnanců, je neakceptovatelné.

Vládo, my dopady krize, kterou vy popíráte, zažíváme v každodenním životě! Česká republika není ostrovem jistoty uprostřed finanční bouře kolem nás.

Nepředstírejte slepotu! Konejte, popište pravdu a přijměte opatření na podporu růstu naší ekonomiky!

Dále Rada OS KOVO přijala, vzhledem ke změně výpočtu a vyplácení tzv. „nemocenských dávek“, změnu Stanov OS KOVO v § 12 odst. 2 a § 26 odst. 2.1 v tomto znění:

§ 12 Členské příspěvky

- (2) Členové OS KOVO platí měsíčně členský příspěvek ve výši nejméně 1 % z čisté mzdy nebo starobního nebo invalidního důchodu. Čistou mzdou se pro účely těchto stanov rozumí hrubá mzda nebo plat po odečtení zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění. Za hrubou mzdou se pro účely těchto stanov rozumí mzda nebo plat, náhrada mzdy nebo platu, odměna za pracovní pohotovost a odměna z dohody o pracovní činnosti zúčtovaná zaměstnanci v každém kalendářním měsíci. V případě, kdy tak upravuje vnitřní předpis OS KOVO, může Předsednictvo OS KOVO rozhodnout na návrh ZO o jiné výši příspěvků. Členové OS KOVO, kteří jsou osobami samostatně výdělečně činnými, platí měsíční členský příspěvek ve výši nejméně 150 Kč.

§ 26 Finanční prostředky OS KOVO a ZO

- (2.1) Z celkové částky stanovených členských příspěvků OS KOVO, s výjimkou příspěvků podle § 12 odst. 3 a 6 těchto stanov, odešle ZO do posledního dne měsíce následujícího po měsíci, ve kterém je splatná čistá mzda nebo plat (viz. § 12 odst. (2) stanov), případně starobní nebo invalidní důchod, ze kterých se příspěvky vypočítávají, 25 % na účet OS KOVO. 75 % členských příspěvků je zdrojem finančních prostředků ZO.

nové ustanovení § 35a ve znění:

Ustanovení § 12 odst. 2 a § 26 odst. 2.1 novelizované usnesením 11. zasedání Rady OS KOVO ze dne 16. října 2008 nabývají platnosti okamžikem přijetí usnesení o schválení novelizace Stanov OS KOVO a účinnosti dnem 1. 1. 2009.

Rada OS KOVO v dalším průběhu jednání rozhodla o svolání V. sjezdu OS KOVO na dny 18. – 20. června 2009 do Kongresového centra ALDIS Hradec Králové.

12. zasedání Rady OS KOVO

(11. – 12. března 2009 – Hradec Králové)

V tomto přehledu se jedná o poslední zasedání Rady OS KOVO. Konalo se ještě jedno zasedání – v květnu 2009. Bohužel, do tohoto přehledu je nelze uvést vzhledem k redakční uzávěrce. Květnová Rada by měla projednat většinu podkladových materiálů pro V. sjezd OS KOVO.

Nyní k některým závěrům 12. zasedání Rady OS KOVO.

Vyslovila souhlas s uspořádáním demonstrace ČMKOS dne 16. 5. 2009 v Praze „Proti zneužívání krize“. Vyzvala v této souvislosti členy OS KOVO k účasti na demonstraci dne

16. 5. 2009 v Praze a schválila uvolnění dostatečných finančních prostředků nad rámec rozpočtu OS KOVO v r. 2009 pro zajištění demonstrace.

Dále se zabývala přípravou V. sjezdu OS KOVO. Schválila Strategii OS KOVO po V. sjezdu OS KOVO jako materiál pro předsjezdovou diskusi. Vzala na vědomí informaci o doručených připomínkách k návrhu Stanov OS KOVO pro V. sjezd OS KOVO a doporučení Komise pro Stanovy OS KOVO. Dále projednala rozpis delegátů V. sjezdu OS KOVO na jednotlivá KS OS KOVO a návrh velikosti Rady OS KOVO po V. sjezdu OS KOVO a kontrolní zprávu o plnění usnesení IV. sjezdu OS KOVO, jako materiály pro předsjezdovou diskusi.

Celostátní porady zástupců ZO OS KOVO

Po IV. sjezdu OS KOVO jsme se dohodli, že pro větší informovanost základních organizací a členů OS KOVO budeme jedenkrát ročně pořádat celostátní poradu zástupců ZO OS KOVO.

První takováto porada se konala v roce 2006 – rok po konání sjezdu OS KOVO a to 24. října 2006. Porady se účastnilo více jak 380 zástupců základních organizací Odborového

Kol. Witwer jako předseda automobilové sekce OS KOVO informoval, že „mimo jiné mohu říci zodpovědně, že Sdružení automobilového průmyslu je pro nový zákoník práce a nesouhlasí se stanoviskem Svazu průmyslu, kterého je členem“.

Účastníci se téměř jednohlasně shodli na zorganizování protestní akce proti snahám vlády odložit účinnost nového zákoníku práce.



svazu KOVO. Zabývala se vývojem v oblasti zákoníku práce, útoky zaměstnavatelů na závaznost vyšších kolektivních smluv, útoky na odborové předáky. Kriticky se vyjádřila ke snahám posunutí účinnosti zákoníku práce, který byl kompromisem mezi zástupci zaměstnanců na straně jedné a zaměstnavateli a nově sestavenou vládou na straně druhé, která vzešla z voleb do Poslanecké sněmovny konaných v červnu tohoto roku.

Velmi podrobně účastníci diskutovali o nutnosti uvést do života „nový“ zákoník práce a to tak, jak bylo stanoveno, to je od 1. 1. 2007. Např. kol. Povšík, předseda ZO OS KOVO ŠKODA Auto Mladá Boleslav, v diskusi uvedl: „My jsme společně udělali dohodu s firmou ŠKODA s panem Jahnem, že budeme akceptovat nový zákoník práce, a pokud zaměstnavatelé dnes říkají, že novelizaci, nebo úpravu zákoníku práce firmy nechtějí, tak firma ŠKODA jednoznačně nový zákoník práce chce. Nastartovali jsme již veškeré procesy, veškeré software, veškerou prevenci, máme před rozhovory na kolektivní vyjednávání. Takže není pravda, že všechny firmy zákoník práce nechtějí.“

V diskusi dále zazněla kritická slova vůči mnoha zaměstnancům, kteří si stále neuvědomují, že jejich pracovní jistoty jsou spojeny s tím, kdo vyhrál volby.

Porada předsedů se dohodla, že podporuje akce ČMKOS, navrhla, aby den pro konání demonstrace proti odložení účinnosti zákoníku práce byl 25. listopad 2006 a místo konání „před Úřadem vlády ČR“. Vyzvala všechny zaměstnance, aby přišli podpořit snahu ČMKOS, aby nebyl odložen zákoník práce a aby tak nedošlo k ohrožení zaměstnanců.

V dalším programu se porada zabývala mimo jiné i riziky agenturního zaměstnávání, dopady na zaměstnance nově vypočítávané nemocenské, koncepcí nakládání s majetkem OS KOVO, výsledky hospodaření za minulý rok a dalšími informacemi ze života OS KOVO.

Další, v pořadí druhá, celostátní porada se konala v roce 2008. V roce 2007 se porada neuskutečnila. Důvodem byla skutečnost, že v květnu 2007 zorganizovala ČMKOS v Kongresovém centru v Praze setkání zástupců základních odborových organizací. Této porady se zúčastnilo více jak 230 zástupců ZO OS KOVO.

V roce 2008 se celostátní porada zástupců ZO OS KOVO konala opět v Kongresovém centru ALDIS Hradec Králové. Bylo to 15. dubna, měsíc před měsícem, který dostal, pokud se týká sociálních otázek a vztahu odbory – vláda, protestních akcí a setkání v regionech, přídomek horký květen.

Účastníci, kterých bylo téměř 400, si připomněli významné události poslední doby. Dále nejaktuálnější vývoj ve vztahu odbory – vláda. Čeho jsme dosáhli od IV. sjezdu OS KOVO a na jaká témata by se měla zaměřit příprava V. sjezdu.

Z významných událostí si účastníci připomněli např. v dubnu 2007 stávku ve všech třech závodech ŠKODA AUTO. Dále v roce 2007 červnovou demonstraci odborů v Praze na

Účastníci byli podrobně seznámeni s přípravou a organizací protestních mítinků organizovaných před Úřadem vlády. Kováci byli organizátoři mítinku na téma „důchody“. Mítinky probíhaly od poloviny května do začátku června 2008.

Dalším velkým tématem, kterým se porada podrobně zabývala, byla jednohodinová výstražná stávka, do které by se měly zapojit všechny odborové svazy a organizace v rámci



Václavském náměstí proti reformě veřejných financí, proti obsahu a formě, jak byla reforma připravována a projednávána. Kováci zde byli velmi výrazně vidět. Následoval protestní happening v srpnu 2007 před Poslaneckou sněmovnou. Zde byl prostřednictvím předsedy Poslanecké sněmovny pana Vlčka poslancům předán batoh, který představoval reformní batoh. Pouze místo návrhů reformních zákonů byl plný dopisů se vzkazy jednotlivým poslancům, aby si uvědomili, že je volili lidi v krajích a nikoliv stranické sekretariáty. Na uvedený happening navazovala v březnu 2008 hromadná návštěva odborářů Poslanecké sněmovny. My, účastníci (a bylo nás tam kováků opět hodně), jsme se sešli a průvodem pokračovali před Poslaneckou sněmovnu, kde se projednávaly návrhy důchodové a nemocenské reformy.

Podrobně byly probrány, a to včetně diskuse, reformy důchodového systému a reformy zdravotnictví. Znovu se porada zabývala problematikou agenturního zaměstnávání včetně přípravy tzv. zelených karet a rizik, která z toho plynou. V neposlední řadě byla podána a diskutována i informace o rozhodnutí Ústavního soudu k zákoníku práce. Zde se účastníci shodli, že rozhodnutí bylo motivováno společenskou objednávkou zaměstnavatelů a pravicových stran v čele s ODS.

ČMKOS. V diskusi zazněly názory jak pro stávku, tak i o problémech a někdy i bezradnosti členů v některých kováckých organizacích.

V dalším průběhu porady se účastníci seznámili se zaměřením V. sjezdu OS KOVO. Neměl by být jen o základních dokumentech, ale hlavně o tom co dál. Jak být ještě více akceschopní, jak zlepšit situaci v kolektivním vyjednávání včetně vyšší koordinace mezi KSVS a kolektivními smlouvami v podnicích. O roli OS KOVO nejen v České republice, ale i na evropské úrovni.

V informacích o ekonomice svazu byli účastníci seznámeni s hospodářskými výsledky svazu. Od roku 2005 se stále daří udržovat výsledky v kladných číslech. Je udržována stabilní rovnováha mezi náklady a příjmy. Celkový majetek OS KOVO se od IV. sjezdu zvýšil o 150 mil. Kč.

Podpora OS KOVO při povodních

V roce 1997 přišla první povodňová vlna na území České republiky. Postihla v podstatě celou Moravu. Vyvolala obrovskou vlnu solidarity mezi kováckými organizacemi a členy. Celkem bylo na podporách vyplaceno 3 637 790 Kč.

Všichni jsme doufali, že se něco takového nebude opakovat. Matka příroda nás však opět přesvědčila, že tomu tak není, a povodně opět udeřily, a to v roce 2002. Zasáhly v pod-

b) **33 000 Kč** na zničený byt, k němuž má člen OS KOVO nájemní vztah, a na bytový objekt byl vydán demoliční výměr.

c) **50 000 Kč** na zničený rodinný dům člena OS KOVO nebo byt ve vlastnictví člena OS KOVO, na který byl vydán demoliční výměr.



statě celé Čechy. Dá se říci, že povodně udeřily tam, kde nepustošily v roce 1997. Zvedla se další vlna solidarity, a to nejenom mezi kováky v České republice, ale i u našich partnerských zahraničních kováckých svazů.

Na povodňové konto v roce 2002 přispělo celkem: 216 ZO OS KOVO s celkovou částkou 4 521 367 Kč. Dále 6 zahraničních centrál (CMB Belgie, Co-industri Dánsko, GMT Rakousko, METALLI Finsko, OZ KOVO Slovenská republika, Britská sekce IMF) s celkovou částkou 1 114 488 Kč a 67 zaměstnanců OS KOVO s celkovou částkou 32 900 Kč. Celkem od všech bylo zasláno na povodňové konto OS KOVO 5 668 755 Kč.

Další pomocí základních organizací, která nebyla zasílána na povodňové konto OS KOVO, byly dary přímo do konkrétních postižených obcí či konkrétním lidem. O poskytnutí této pomoci nás informovalo celkem 18 ZO OS KOVO v rámci OS KOVO. Jejich aktivita představuje další pomoc postiženým oblastem ve výši 1 250 619 Kč.

Všichni dárci, kterých bylo více jak 280, byli zveřejněni i s poděkováním na stránkách týdeníku Kovák & Energetik, který jsme tehdy vydávali společně s OS Energetik.

V tomto roce byla stanovena pravidla pro výplaty sociálních podpor, která platí až doposud.

- Podpora bude vyplacena po vyhodnocení škod dle kritérií stanovených povodňovou komisí. Maximální částky pro jednotlivé skupiny byly stanoveny následovně:

a) **17 000 Kč** na zaplavený nebo vytopený byt.

- Podpora se vztahuje pouze na členy, kterým byly zatopeny nebo zaplaveny obytné místnosti a v důsledku toho bylo poškozeno bytové zařízení, nebo zničen rodinný dům či byt, ve kterém je člen přihlášen k trvalému pobytu a trvale jej užíval v době záplav. Netýká se poškození či zničení sklepů, garáží, chat či rekreačních domků, případně dalších rodinných domů či bytů, které má člen ve vlastnictví.
- Garantem za vypracování seznamu členů OS KOVO, pravdivost údajů na žádosti a správnost podkladů pro výplatu výše uvedených částek a za vlastní výplatu částek konkrétním členům OS KOVO je ZO OS KOVO.
- Podmínkou pro výplatu podpory je ve všech případech členství žadatele v Odborovém svazu KOVO nejpozději ode dne 1. 8. 2002.
- Při rozhodování o výplatě podpory bude zohledněno plnění ustanovení § 16 odstavce (5) Stanov OS KOVO ze strany ZO OS KOVO (odvod 25 % z celkové částky stanovených členských příspěvků členů OS KOVO evidovaných v ZO,...).

V roce 2002 bylo na sociálních podporách z povodňového konta OS KOVO vyplaceno 241 členům Odborového svazu KOVO ze 78 základních organizací celkem 4 189 000 Kč.

Bohužel, příroda opět již poněkolkáté ukázala, že si poroučet nedá a že v žádném případě neplatí ono kdysi proklamované heslo „Poručíme větru, dešti“. Téměř každý rok jsme museli řešit sociální podpory pro naše členy postižené zatopením, či přívalovou vlnou z náhlých a prudkých dešťů.

Tak v roce 2003 to bylo z povodňového konta OS KOVO celkem 60 000 Kč pro 4 členy z Jihomoravského kraje, konkrétně z Blanenska.

S potěšením můžeme konstatovat, že v roce 2004 jsme nemuseli o sociálních dávkách v souvislosti s povodněmi rozhodovat. Ono „potěšení“ je z důvodu, že se nikdo nedostal do situace zatopeného domu, či bytu, a všichni asi víme, co to

uvedené sociální podpory byly vypláceny pouze z povodňového konta OS KOVO. Nejsou zde uvedeny podpory, které vyplácely jednotlivé základní organizace OS KOVO, kde jsou uváděni členové evidováni.

Dalším rozhodujícím momentem bylo usnesení Rady OS KOVO z června 2003 ponechat nevyčerpané finanční prostředky i nadále na povodňovém kontu OS KOVO a používat



znamená, jak nepříjemné a stresující období postižení členové prožívají.

V roce 2005 opět příroda ukázala, co umí. Tentokrát to bylo v Moravskoslezském kraji na Třinecku. Zde bylo postiženo 5 členů OS KOVO a celkem bylo na sociálních podporách z povodňového konta OS KOVO vyplaceno 64 500 Kč.

I v roce 2006 jsme řešili sociální podpory v souvislosti s povodněmi. O tom, jak nelze odhadovat, kde a v jakém rozsahu budeme sociální podpory řešit, svědčí přehled z tohoto roku. Tentokrát to byli ve Středočeském kraji 2 členové na Sázavsku a Příbramsku. V Jihočeském kraji na Tábořsku a Dačicku, celkem 3 členové. V Plzeňském kraji na Rokycansku a v okolí Stříbra celkem 5 členů. V Pardubickém kraji na Ústeckoorlicku jeden člen a v jednom případě ve Zlínském kraji na Kroměřížsku. Celkem bylo těmto 12ti členům OS KOVO v roce 2006 vyplaceno 187 000 Kč.

Pouze dva případy sociální pomoci v souvislosti s povodněmi jsme řešili v roce 2007. Byli to členové OS KOVO ze Zlínského kraje, a to opět na Kroměřížsku, a z Jihomoravského kraje na Vyškovsku. V těchto dvou případech bylo vyplaceno celkem 34 000 Kč.

V roce 2008 jsme opět nemuseli o sociálních dávkách v souvislosti s povodněmi rozhodovat. Obdobná situace platí i pro první čtvrtletí letošního roku, roku 2009.

Z uvedeného přehledu je více než zřejmé, jak významnou roli hraje členství v Odborovém svazu, a to nejenom v oblasti právní pomoci, či kolektivního vyjednávání, ale i v sociální pomoci svým členům. Pro úplnost připomínáme, že všechny

je výhradně na sociální podpory členům OS KOVO postižených povodněmi v dalších letech. O tom, jak prozíravé rozhodnutí to bylo, svědčí i přehled, který jste právě dočetli.

Protestní akce organizované a podporované OS KOVO

• 19. 3. 2005 • Brusel

Zastavte Bolkensteina!

Demonstrace proti uplatnění směrnice o liberalizaci volného pohybu služeb v rámci EU



• 26. 11. 2005 • Praha, náměstí Jana Palacha

Demonstrace ČMKOS na podporu nového zákoníku práce



• 12. 4. 2007 • ŠKODA AUTO Mladá Boleslav, Kvasiny, Vrchlabí

Výstražná stávka na podporu požadavků v kolektivním vyjednávání o mzdách. Mítink zaměstnanců ŠKODA AUTO před „Pentagonem“

• 17. 4. 2007 •

Protestní akce ZO OS KOVO ŠKODA AUTO

• 17. 4. 2007 •

Protestní akce ZO OS KOVO ETA Hlinsko

• 19. 5. 2007 •

Kongresový palác Praha

Celostátní shromáždění zástupců odborových organizací OS sdružených v ČMKOS k přijetí společného stanoviska proti vládní reformě

chronologický přehled 2005 – 2009

• 21. 10. 2006 • Mnichov

Solidární účast na mnichovském mítinku celoněmecké demonstrace DGB proti chystaným sociálním škrťům



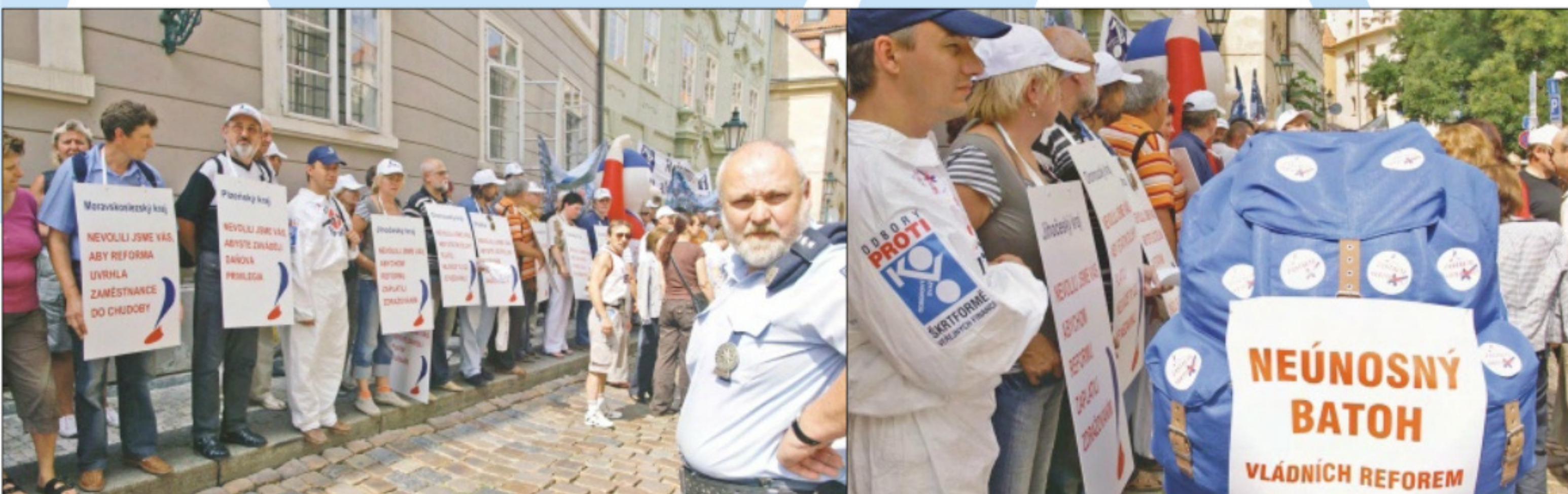
• 23. 6. 2007 • Praha, Václavské náměstí

Demonstrace ČMKOS - Zastavte ŠKRTFORMU!



• 11. 3. 2008 • Praha

Happening zástupců ČMKOS a zástupců OS před PSP ČR při zahájení projednávání vládního návrhu důchodové reformy



- 5. dubna 2008 • Lublaň, Slovinsko
EURODEMONSTRACE za prosazení spravedlivých mezd a platů v EU



- 18. 3. 2008 • Armaturka HODONÍN
Mítink zaměstnanců na podporu požadavků odborů



- 22. 4. 2008 •
Mítink ČMKOS – Ostrava proti vládní reformě

- 29. 4. 2008 •
Mítink ČMKOS – Ústí n./Labem pod heslem
„Chcete vědět, co nám vládní reformy vzaly a vezmou“

- 6. 5. 2008 •
Mítink ČMKOS – Hradec Králové proti vládní reformě

- 21. 5. 2008 •
Demonstrace ČMKOS před Úřadem vlády – téma zdravotnictví - garant OS zdravotnictví



• 28. 5. 2008 •

Demonstrace ČMKOS před Úřadem vlády „Proti penzi in memoriam“ – téma důchodová reforma - garant OS KOVO



• 2. 6. 2008 •

Demonstrace ČMKOS před Úřadem vlády „Proti drahotě“ – společná demonstrace všech OS - garant ČMKOS



• 9. 6. 2008 •

Demonstrace ČMKOS před Úřadem vlády na podporu požadavků odborů - garant ČMOS školství



• 24. 6. 2008 •

HODINOVÁ VÝSTRAŽNÁ STÁVKA organizovaná ČMKOS

Proti zdravotnické loupeži, nespravedlivým reformám, privatizaci důchodů

• 21. 07. 2008 •

SIEMENS - KOLEJOVÁ VOZIDLA Praha

Protestní demonstrace proti zamýšlenému rozhodnutí vedení společnosti Siemens zrušit výrobu v SKV s. r. o. Zličín

• 23. 7. 2008 •

Mítink zaměstnanců firmy, který se změnil na protestní demonstraci proti způsobu jejich informování o ukončení výroby a také pro odmítnutí, že nebyl umožněn vstup novinářů do firmy



• 24. 7. 2008 •

Protestní shromáždění zaměstnanců v prostorách OS KOVO v DOS Praha potvrzující, že stojí za svojí odborovou organizací

• 29. 7. 2008 • Mítink na podporu vyjednávacího týmu

• 14. 8. 2008 •

Mítink zaměstnanců s W. Neugebauerem, nejvyšším představitelem IGM Bavorsko

• 20. 8. 2008 •

Výstražná dvouhodinová stávka od 12:00 do 14:00 hod.

• 26. 8. 2008 •

Mítink zaměstnanců, kde byly sděleny výsledky vyjednávacího týmu





• 16. 12. 2008 •
EURODEMONSTRACE Štrasburk - Francie



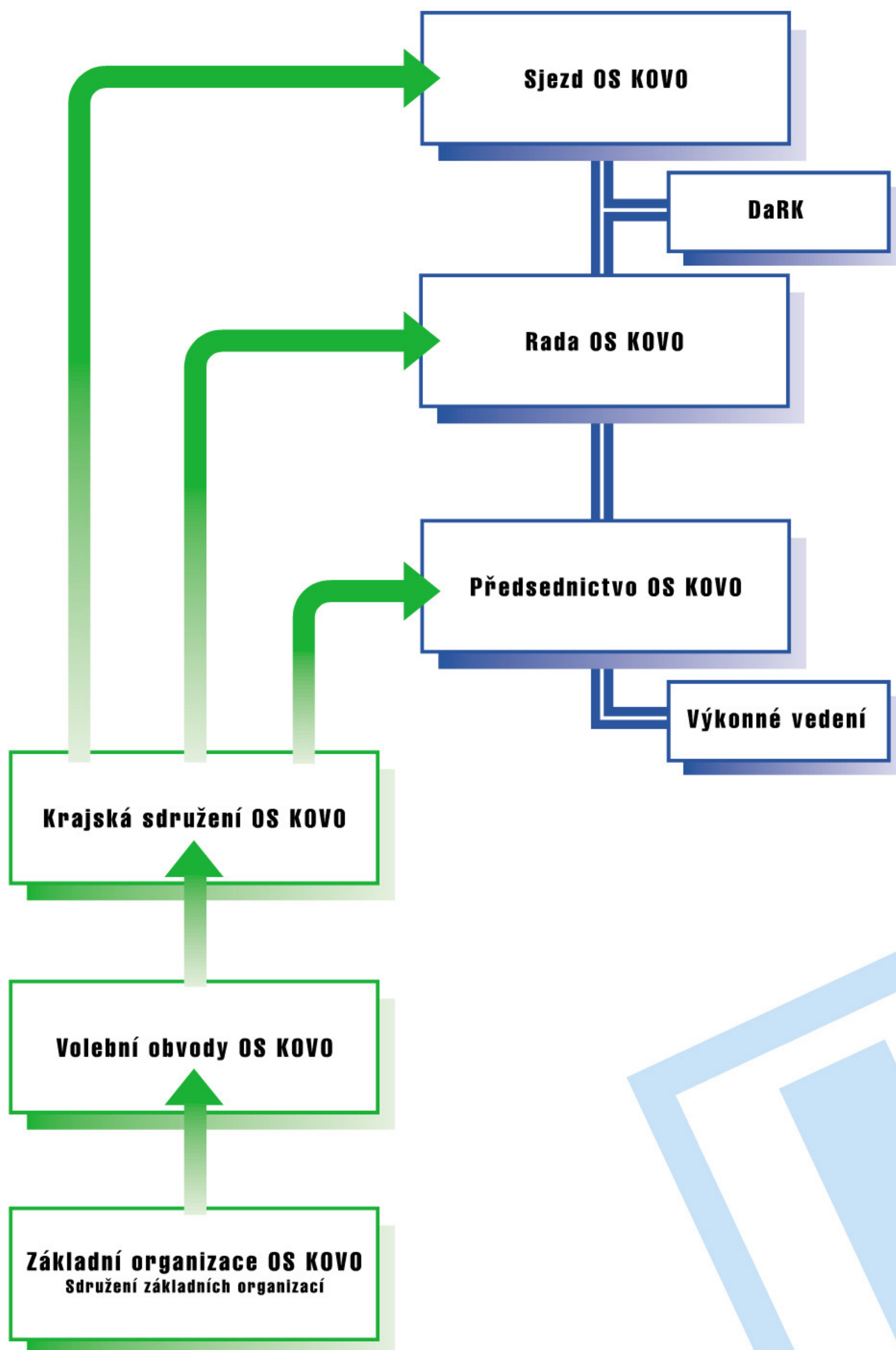
• 16. 5. 2009 • Praha – Hradčanské náměstí
Demonstrace ČMKOS – „Zabraňte zneužití krize“





Výstavba OS KOVO

- **Organizační struktura**
 - **Komise mladých**
 - **Členská základna**



Organizační struktura OS KOVO

Organizační jednotky

Krajské sdružení OS KOVO - je účelové seskupení ZO v rámci krajů. KS OS KOVO ve své působnosti zejména koordinuje odborovou činnost v oblasti organizace, metodiky a informatiky, zaměstnanosti, BOZP, vzdělávání, mzdové politiky a kolektivního vyjednávání podle potřeb a požadavků příslušných ZO. Zmocněnce KS volí konference KS OS KOVO v počtu určeném pro každé KS sjezdem OS KOVO. Zmocněnec KS se volbou v KS OS KOVO stává členem Předsednictva OS KOVO.

Volební obvod OS KOVO - VO je účelové seskupení ZO v rámci příslušného KS OS KOVO. VO zejména provádí volbu zástupce nebo zástupců příslušného KS OS KOVO v Radě OS KOVO. Zástupce příslušného KS se volbou v příslušném VO stává členem Rady OS KOVO.

Sdružení základních organizací - je organizační jednotkou OS KOVO zřízenou za účelem koordinace a sjednocení činnosti základních organizací. Rozsah zastupování ZO sdružením základních organizací je vymezen statutem tohoto sdružení.

Základní organizace OS KOVO - je základní organizační jednotkou OS KOVO. ZO mají právní subjektivitu a jsou oprávněny jednat svým jménem. Jsou oprávněny nakládat se svým majetkem, vstupovat do smluvních vztahů s jinými fyzickými a právnickými osobami, v právních vztazích vystupují svým jménem a nesou odpovědnost vyplývající z těchto vztahů. Členové OS KOVO uplatňují svá práva a plní svoje povinnosti vyplývající z členství prostřednictvím ZO. Hlavními dokumenty ZO jsou Statut, Volební řád a Zásady hospodaření ZO.

Orgány OS KOVO

Sjezd OS KOVO je nejvyšším orgánem svazu. Řádný sjezd se koná pravidelně každé 4 roky. Delegáti sjezdu jsou voleni krajskými sdruženími. Sjezd volí členy DaRK. Sjezd projednává a schvaluje základní dokumenty a základní prvky organizační struktury.

Dozorčí a revizní komise je patnáctičlenný orgán volený delegáty sjezdu. Jeho hlavní náplní je kontrola dodržování pravidel vyplývajících z platných dokumentů svazu při činnosti jednotlivých složek svazu.

Rada OS KOVO - je nejvyšším orgánem OS KOVO v období mezi sjezdy. Je rozhodovacím orgánem při přijímání zásadních postupů k realizaci programu OS KOVO a usnesení sjezdu OS KOVO. Radu OS KOVO tvoří zástupci krajských sdružení, členové Předsednictva OS KOVO a předsedové odvětvových sekcí.

Předsednictvo OS KOVO - je výkonným orgánem svazu, řídícím činnost OS KOVO mezi zasedáními Rady. Předsednictvo tvoří předseda svazu, tři místopředsedové, zmocněnci příslušných KS OS KOVO, předseda Rady sekcí.

Výkonné vedení - je statutárním orgánem OS KOVO. Řídí mezi zasedáními Předsednictva činnost OS KOVO v souladu s usneseními orgánů OS KOVO. Každý člen výkonného vedení odpovídá za svěřený úsek činnosti. Výkonné vedení tvoří předseda svazu a tři místopředsedové.

Krajská sdružení a volební obvody OS KOVO



Metodická pracoviště Odborového svazu KOVO:

MP Praha
MP Hradec Králové
MP Plzeň
MP Olomouc

MP Ústí nad Labem
MP Jihlava
MP Brno

MP České Budějovice
MP Zlín
MP Ostrava

Krajské sdružení / volební obvod

KS OS KOVO Praha

VO Praha

KS OS KOVO Středočeského kraje

VO Benešov
VO Beroun
VO Kladno, Rakovník
VO Kolín, Kutná Hora, Nymburk
VO Mělník, Mladá Boleslav
VO Praha-východ-západ
VO Příbram

KS OS KOVO Jihočeského kraje

VO Jihočeského kraje

KS OS KOVO Plzeňského a Karlovarského kraje

VO Domažlice, Klatovy
VO Cheb, Karlovy Vary, Sokolov
VO ŠKODA Plzeň a přidružené ZO
VO Plzeň-město a Rokycany
VO Plzeň-jih, Plzeň-sever, Tachov

KS OS KOVO Ústeckého kraje

VO Děčín, Ústí nad Labem,
Litoměřice, Teplice
VO Chomutov, Louny, Most

KS OS KOVO

Královéhradeckého kraje

VO Hradec Králové
VO Český ráj
VO Náchod
VO Rychnov nad Kněžnou
VO Trutnov

KS OS KOVO Libereckého kraje

VO Jablonec, Liberec
VO Česká Lípa

KS OS KOVO Pardubického kraje

VO Pardubicko

KS OS KOVO Jihomoravského kraje

VO Blansko
VO Brno-město + okolí
VO Břeclav, Hodonín

KS OS KOVO Olomouckého kraje

VO Přerovsko, Prostějov
VO Olomoucko I.
VO Olomoucko II.
VO Šumpersko, Jesenicko

KS OS KOVO

Moravskoslezského kraje

VO Frýdek-Místek
VO Třinecké železářny
VO Třinec
VO Karviná
VO Mittal Steel Ostrava I
VO Mittal Steel Ostrava II
VO Mittal Steel Ostrava III
VO Vítkovice-stroje
VO Vítkovice-Steel
VO Ostrava-město
VO Kopřivnice
VO Nový Jičín
VO Opava
VO Bruntál

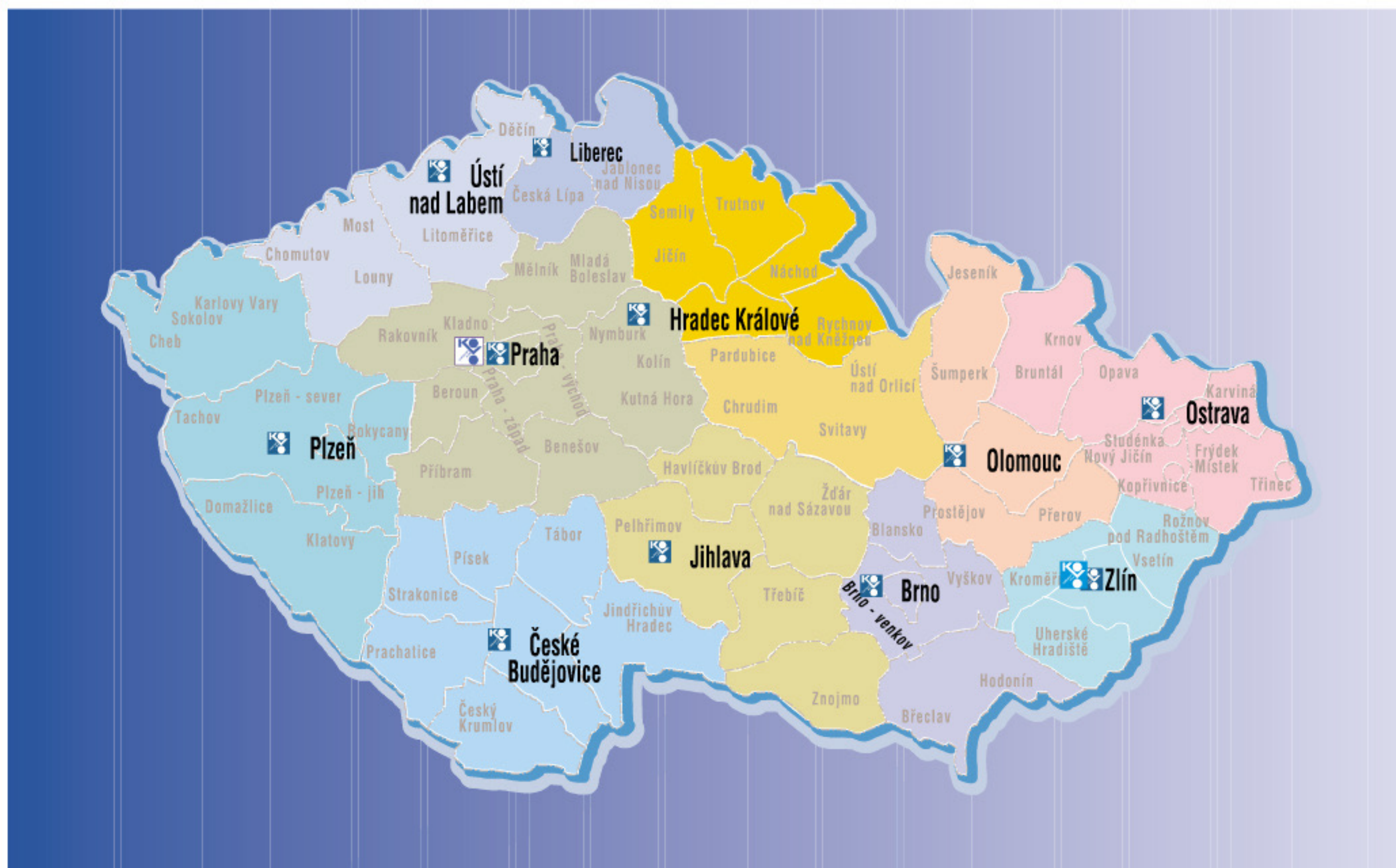
KS OS KOVO Zlínského kraje

VO Zlínského kraje

KS OS KOVO kraje Vysočina

VO Havlíčkův Brod
VO Jihlava, Pelhřimov
VO Třebíč, Znojmo
VO Žďar nad Sázavou

Metodická pracoviště OS KOVO



Pracoviště

OS KOVO Praha		§	KV	E	B
Metodické pracoviště pro Prahu a Střední Čechy		§	KV	E	B
Metodické pracoviště České Budějovice		§	KV	E	B
Metodické pracoviště Plzeň		§	KV	E	B
Metodické pracoviště Ústí nad Labem		§	KV	E	B
Detašované pracoviště Liberec		DP	KV	E	
Metodické pracoviště Hradec Králové		§	KV	E	B
Metodické pracoviště Jihlava			KV	E	B
Metodické pracoviště Brno		§	KV	E	B
Metodické pracoviště Olomouc		§	KV	E	
Metodické pracoviště Ostrava		§	KV	E	B
Metodické pracoviště Zlín		§	KV	E	
Centrála OS KOVO	Metodické pracoviště OS KOVO		KV	Specialista pro kolektivní vyjednávání	
	Detašované pracoviště OS KOVO		E	Specialista pro ekonomiku	
	Specialista právník		B	Specialista pro BOZP	

Komise mladých

Historie Komise mladých OS KOVO se začala psát v roce 2000, kdy ji spoluzakládal a vedl nynější předseda OS KOVO Josef Středula. Komise mladých se od počátku snažila navázat užší kontakt nejen v rámci OS KOVO, ale především také napříč jinými odborovými svazy v České republice a dále se zahraničními odborovými svazy v Rakousku, Německu, Polsku, Slovensku, Maďarsku a v jiných zemích. Navazovala také

Od samého počátku vzniku komise se mladí zúčastňovali a sami také pořádali různé odborné semináře a aktivity kolem mladých lidí nejen v ČR, ale také se zúčastňovali podobných vzdělávacích programů a aktivit v zahraničí, ze kterých někdy těží dodnes. Na základě generační obměny a také jejího útlumu činnosti v roce 2005 byla Komise mladých OS KOVO v roce 2006 Předsednictvem OS KOVO ukončena a zároveň



spolupráci s SOU a dalšími středními školami, kde se snažila vysvětlit a přiblížit mladým lidem činnost OS KOVO, jeho minulost, ale hlavně budoucnost a integritu mladých lidí do nové společnosti.

vznikla na jaře roku 2006 nová Komise mladých OS KOVO, která pod patronací místopředsedy OS KOVO Jaromíra Endlichera funguje dodnes.

V září roku 2008 tato komise ve spolupráci s vedením OS KOVO uspořádala první celostátní „setkání mladých“ v rámci OS KOVO. Setkání se uskutečnilo na rekreačním středisku Butov u Hracholuské přehrady. Tohoto setkání se zúčastnilo přibližně 65 mladých odborářů z celé České republiky a pozvání přijali i čtyři mladí zástupci rakouského odborového svazu GMTN. Mladí odboráři rokovali formou několika panelových diskuzí na témata: Mladí lidé v EU, Reformy v ČR a jejich dopad na mladé lidi, Perspektiva a budoucnost mladých v rámci EU a také se probírala práce Komise mladých v OS KOVO. Těchto otevřených diskusí se zúčastnili i předseda OS KOVO Josef Středula a místopředseda OS KOVO Jaromír Endlicher, a mladí kováci tak měli možnost položit jakékoliv dotazy v rámci daných témat.



Setkání mladých ale nebylo jen o práci. Během víkendu se našel čas i na sportovní aktivity a na programu byla například ukázka výcviku bojových psů nebo vystoupení mistra ČR v kickboxu. Ve spolupráci se sdružením „Pomocné tlapy“, které se zabývá výcvikem asistenčních a canisterapeutických psů, byla mladým předvedena ukázka psů, kteří pomáhají především našim pohybově handicapovaným občanům. Po této



ukázce drtivá většina mladých využila nabídky prodeje různých propagačních předmětů od „Pomocných tlapek“, a přispěli tak finančně přímo na výcvik těchto asistenčních psů.

V neděli při odjezdu se všichni zúčastnění shodli na kladném hodnocení tohoto setkání mladých a zároveň ho nazvali „nultým“ ročníkem s tím, aby se konalo každý rok. Již v těchto chvílích je plánován 1. ročník setkání mladých na září 2009. Důraz klademe na větší počet mladých kováků ze základních organizací.

Členská základna

Členové Odborového svazu KOVO jsou základním prvkem naší organizace a jejich množství, struktura a aktivita rozhodující měrou dlouhodobě ovlivňují činnost jejich zástupců ve vyšších složkách svazu. Ti pak prosazují jeho dílčí i globální cíle a vytvářejí jeho postavení ve společnosti.

Počet členů ZO (členská základna) přímo ovlivňuje velikost a účinnost odborových orgánů, umožňuje prostřednictvím otevřených, veřejných akcí ovlivňovat řešení dílčích problémů a působit na veřejné mínění. Členská základna je v neposlední řadě důležitým tvůrcem ekonomické síly a soběstačnosti svazu.

Přestože jeden ze základních prvků odborové činnosti – uzavírání kolektivních smluv – pokrývá bez rozdílu odboráře i neodboráře, je dostatečně početná členská základna v daném podniku spolehlivou zárukou úspěšnějšího vyjednávání.

V počátcích činnosti OS KOVO (1989 – 1993) byla členská základna a odborová organizovanost na vysoké (nominální) úrovni a v podstatě kopírovala stav z doby, kdy členství v odborech bylo nepsanou povinností. V roce 1993 dochází v návaznosti na nové uspořádání státu k rozdělení svazu na samostatný Odborový svaz KOVO v České republice a Odborový svaz KOVO ve Slovenské republice. Již v tomto období se začíná projevovat tendence postupného snižování základních parametrů členské základny: počet členů, organizovanost, změna struktury a počet ZO.

Tento stav byl (a do dnešní doby zůstává) obrazem společenských, sociálních a ekonomických změn v České republice. Díky postupnému růstu nadnárodních společností je odborová činnost ovlivňována i zvenčí, a to jednak působením managementu společností, činností podnikových rad a v neposlední řadě i vlivem mezinárodních odborových sdružení (EMF, IMF atd.)

K hlavním příčinám poklesu členské základny od roku 1990 patří:

1. Restrukturalizace hospodářství: postupně dochází k dělení velkých podniků, přeskupování zaměstnanců, stěhování podniků do jiných lokalit. To nezbytně vede k rozpadu původních odborových struktur. Nové organizace se posléze daleko hůře znovu sestavují.
2. Depolitizace a reaktivizace zaměstnanců. Po období nuceného členství, které mnozí považují za nežádoucí relikv minulosti, mnoho členů opouští řady odborů. Pro mnohé zůstávají odbory symbolem (neprávem) levičáctví a zdiskreditovanou institucí.
3. Stárnoucí populace odborářů postupně přirozeným způsobem opouští naše řady, ale přírůstek nové krve z mladé generace nestačí tyto ztráty nahradit. Mladí lidé mají v dnešní době svoje vlastní priority a starosti, a členství, či dokonce aktivní účast v odborech je většinou mimo jejich sféru zájmu.

4. Dílčí neúspěchy odborové činnosti, ať v celostátním měřítku, či ve vlastní organizaci, rovněž ovlivňují členskou základnu. K negativním příkladům patří také šikana a diskriminace odborových funkcionářů, k níž bohužel někde dochází.

Přestože se stav vývoje členské základny zdá být nežádoucím jevem, který provází konkrétní negativní důsledky, je tento stav naprosto v souladu s celoevropskou tendencí, která s rozdíly danými historickým vývojem směřuje v průměru ke stejným výsledkům.

Odborový svaz KOVO dlouhodobě sleduje základnu svých členů pomocí mnoha ukazatelů, které slouží k hlubšímu poznání situace a při hledání řešení. Základním prostředkem sledování členské základny jsou operativní nebo souhrnná roční hlášení jednotlivých základních organizací, která poskytují základní a nejdůležitější údaje pro tento systém. Na základě těchto dat jsou vygenerovány nejdůležitější ukazatele:

- počet aktivních členů (dle §12 Stanov)
- počet ostatních členů (ženy na mateřské, důchodci)
- počet zaměstnanců v podniku (údaj pro výpočet organizovanosti)
- počet a struktura ZO (dle počtu členů)
- počet a struktura uvolněných funkcionářů
- detailní kategorizace aktivních členů (do 35 let, nad 50 let, ženy apod.)
- odborová organizovanost v rámci nadnárodních společenství (ERP)
- další činnost odborových funkcionářů (členství v dozorčích radách apod.).

Nejdůležitějším podkladem o stavu a vývoji členské základny jsou Výkazy ZO OS KOVO k 31. 12. daného roku, které jsou hlavním zdrojem evidenčního systému. V průběhu dubna a května následujícího roku je vypracována souhrnná zpráva pro jednání orgánů OS KOVO, která je podkladem pro stanovení úkolů v oblasti zvyšování stavu a regenerace členské základny v následujících obdobích.

Na následujících stranách je uvedena tabulka a grafy, které prezentují průběh vývoje členské základny ve vybraných letech (sjezdové roky) a ve vybraných ukazatelích.

Nejdůležitější složkou v oblasti péče o členskou základnu jsou především základní organizace a jejich funkcionáři včetně úsekových důvěrníků. Tito odboráři jsou v každodenním styku se svými spoluzaměstnanci, a mohou proto nejvíce ovlivňovat jejich rozhodnutí prostřednictvím individuálních pohovorů i hromadných kampaní. Jejich cílem je rovněž prezentovat výsledky činnosti konkrétní základní organizace, její postavení v podniku a rovněž důležitost vyšší odborové politiky.

Vyšší odborové složky, ať již krajská sdružení, metodická pracoviště a odborné útvary OS KOVO, poskytují základním organizacím potřebnou metodickou i materiální pomoc pro úspěšný nábor nových členů. V rámci odborového vzdělávání

jsou pořádány kurzy a semináře s tematikou dovedností a praktik potřebných pro úspěšné řešení problematiky členské základny.

V období mezi sjezdy se zástupci OS KOVO zúčastnili několika informačních a vzdělávacích akcí zabývajících se nábořem a stabilizací členů odborů v odborových svazech v sousedních zemích (Rakousko, Německo, země Visegrádské čtyřky).

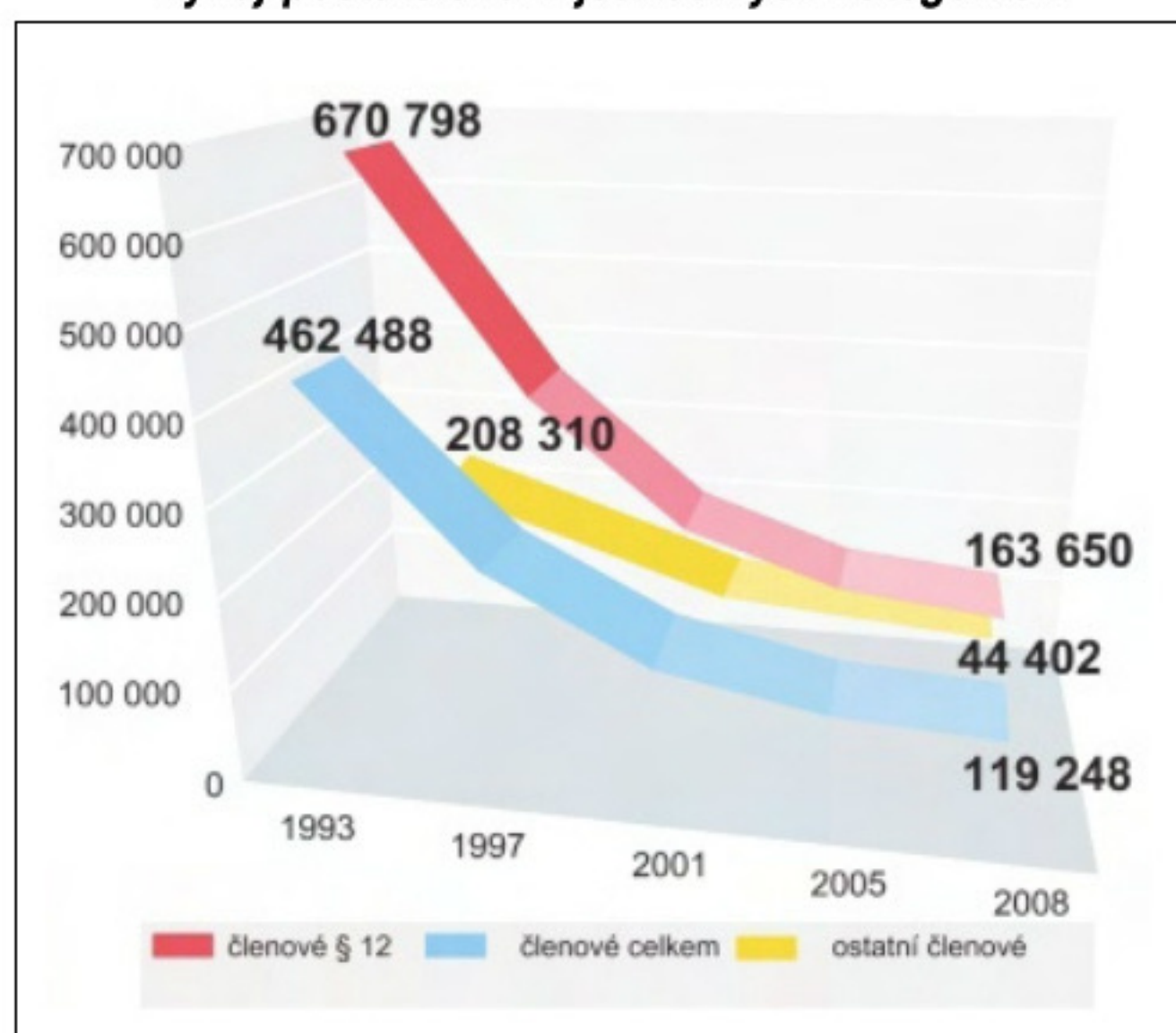
Protože z dlouhodobého vývoje členské základny lze očekávat další, byť méně výrazný pokles, budou úkoly vyplývající z V. sjezdu OS KOVO zahrnovat tuto problematiku ve vyšší

míře než v uplynulých obdobích s přihlédnutím k novým řešením a s využitím stávající situace ve společnosti.

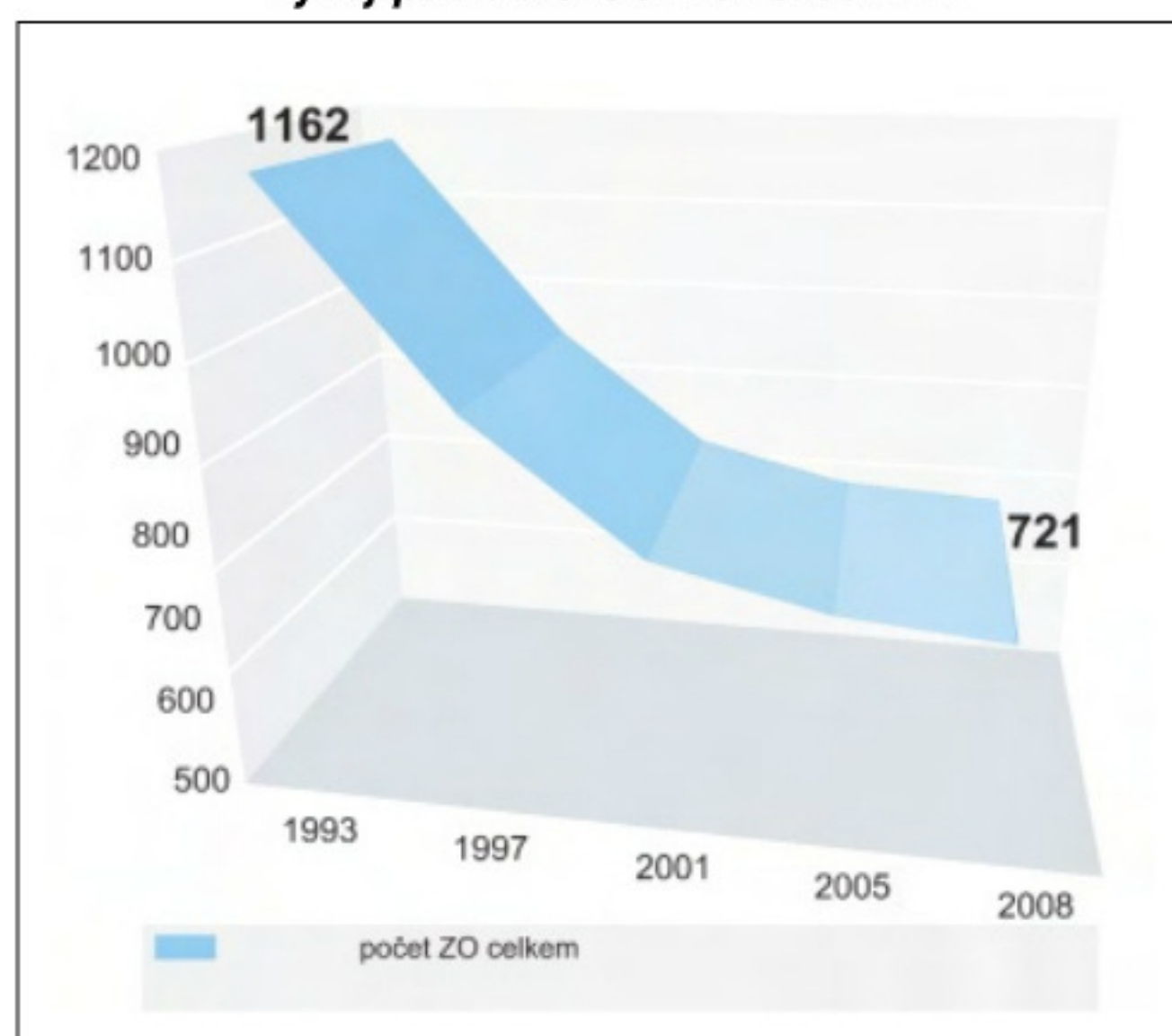
Péče o členskou základnu se po předchozích, relativně bezstarostných obdobích postupně stává jednou z nejdůležitějších oblastí činnosti všech odborových orgánů, základními organizacemi počínaje, nejvyššími orgány svazu konče. Současný krizový vývoj ve společnosti přináší negativní prvky, které dopadají především na zaměstnance a jejich rodiny. Pouze početné, dobře organizované a aktivní odbory mohou této situaci úspěšně čelit, a to především za aktivní podpory a spolupráce svých početných základních organizací.

Členská základna - základní ukazatele OS KOVO celkem					
	1993	1997	2001	2005	2008
počet zaměstnanců	566 775	422 619	346 139	325 731	339 255
členové dle § 12	462 488	270 772	169 816	131 009	119 248
ostatní členové	208 310	140 756	81 069	55 161	44 402
celkem	670 798	411 528	250 885	186 170	163 650
vývoj počtu členů dle § 12 oproti r. 1993	100,00%	58,55%	36,72%	28,33%	25,78%
podíl: členové dle § 12 / členové celkem	68,95%	65,80%	67,69%	70,37%	72,87%
organizovanost	81,60%	64,07%	49,06%	40,22%	35,15%
uvolnění funkcionářů	790	589	430	347	318
členů dle § 12 na funkcionáře	585	460	395	378	375
počet ZO celkem	1162	940	791	747	721
Základní organizace OS KOVO dle počtu členů					
1 - 100 členů	335	353	383	414	422
101 - 500 členů	468	364	269	242	230
501 - 1000 členů	179	124	91	64	46
1001 - 3000 členů	150	88	57	25	21
3001 - 5000 členů	20	8	3	0	0
> 5000 členů	10	3	2	2	2
Věková struktura členů ZO OS KOVO - vybrané skupiny					
Členové nad 35 do 50 let					56 560
Mladí do 35 let					25 072
Členové nad 50 let					37 616
Ostatní členové					1 943
Důchodci					42 459

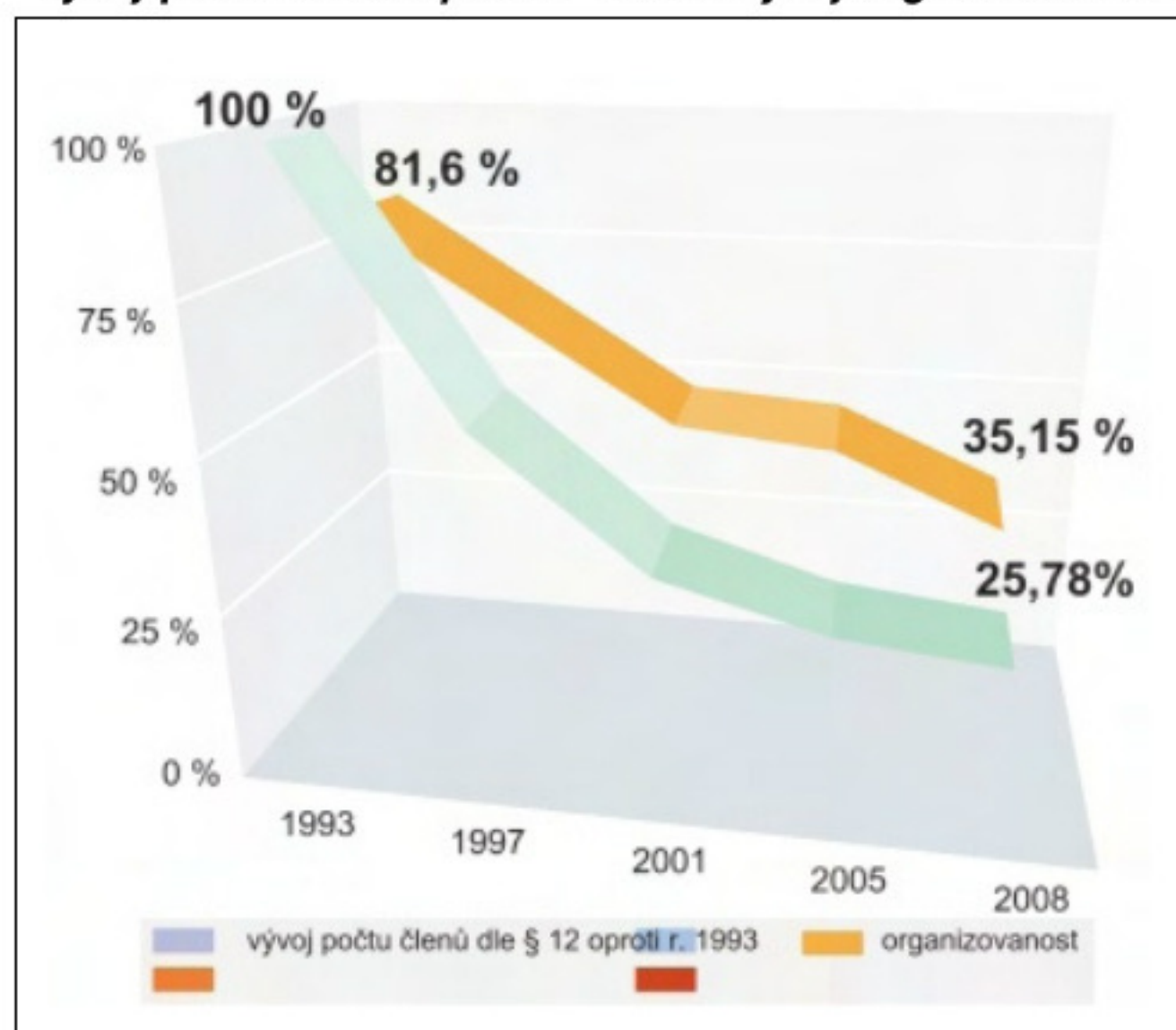
Vývoj počtu členů v jednotlivých kategoriích



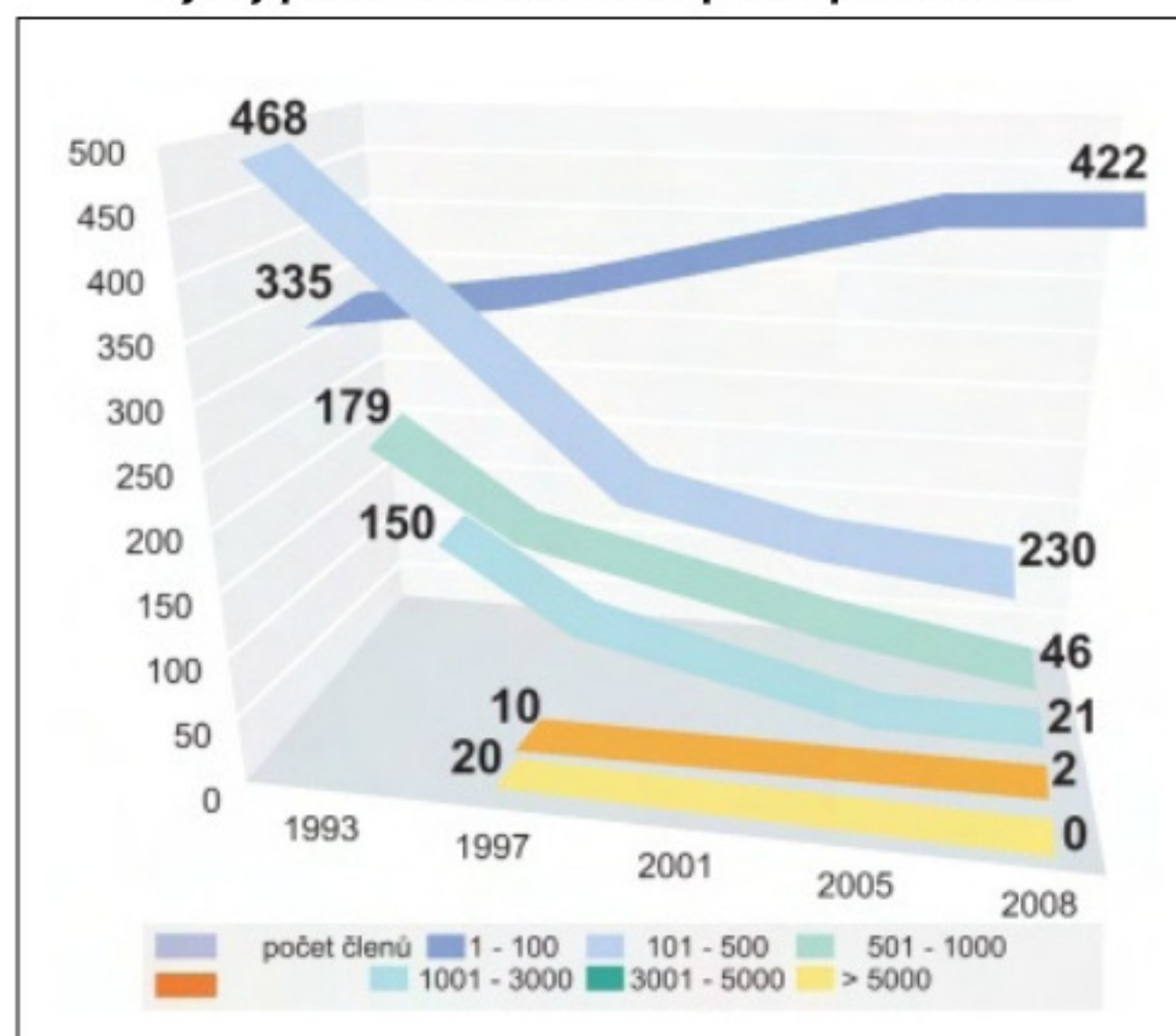
Vývoj počtu ZO OS KOVO celkem



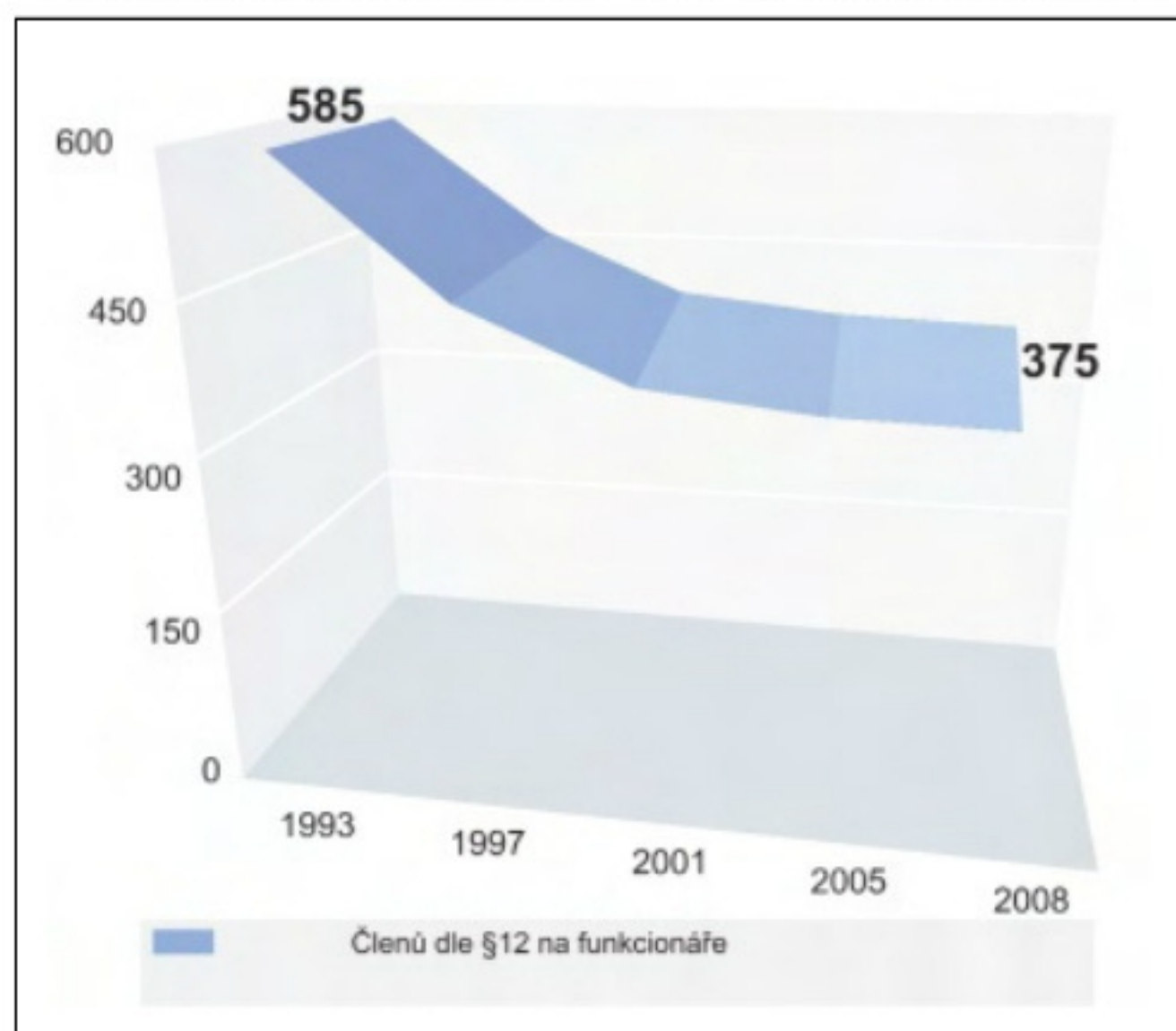
Vývoj počtu členů oproti r. 1993 a vývoj organizovanosti



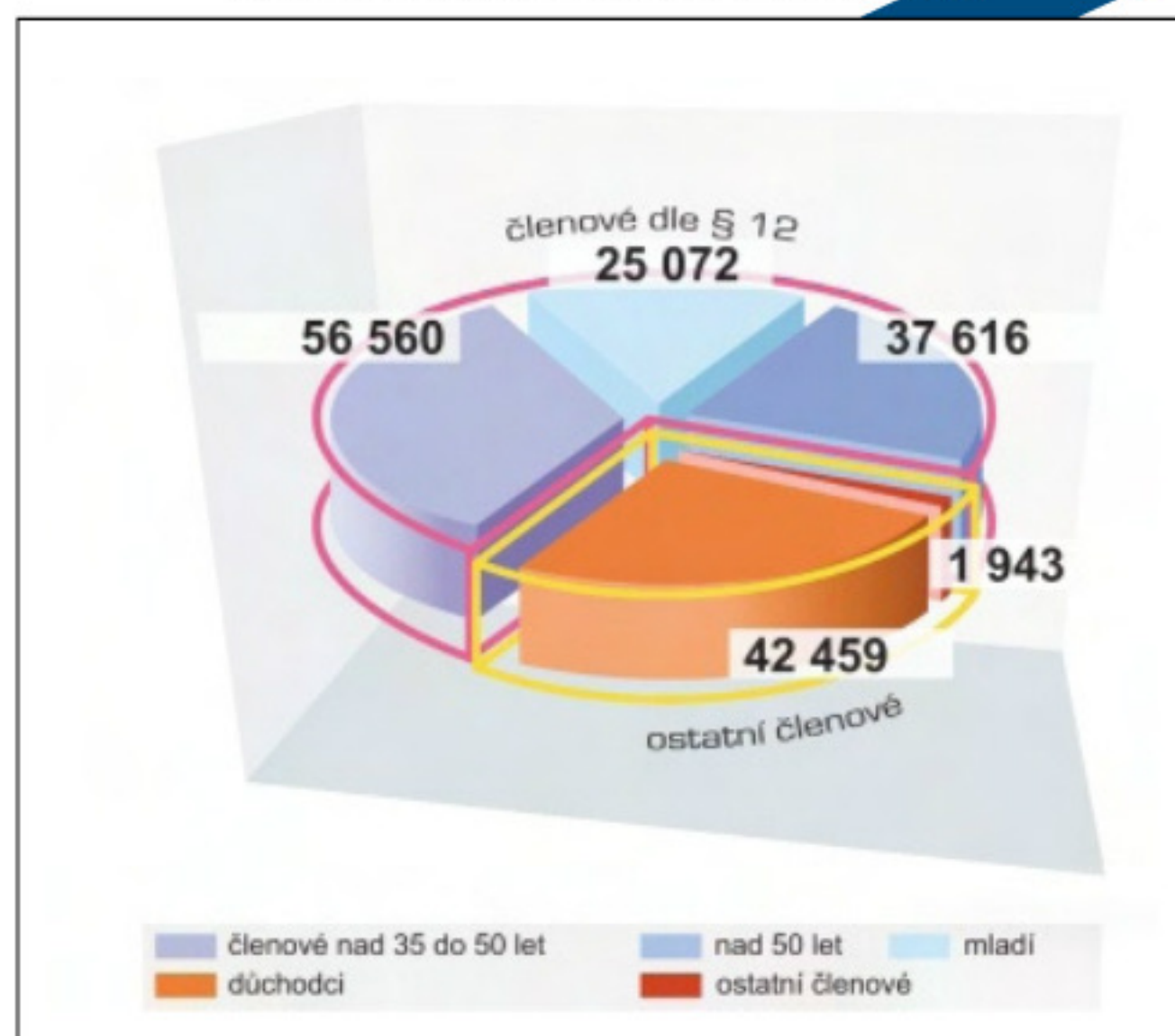
Vývoj počtu ZO OS KOVO podle počtu členů



Počet členů na uvolněného funkcionáře ZO OS KOVO



Věková struktura členů ZO OS KOVO



Specializované činnosti

- *Kolektivní vyjednávání*
- *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*
 - *Mezinárodní činnost*
- *Odborový nemovitý majetek*
 - *Vzdělávání*



Kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání kolektivních smluv vyššího stupně

OS KOVO uzavírá kolektivní smlouvy vyššího stupně se sociálními partnery: Českomoravskou elektrotechnickou asociací, Asociací leteckých výrobců, Svazem sléváren ČR a Sdružením učňovských zařízení. Z dále uvedených údajů je zřejmé, že počet zaměstnavatelů i počet ZO OS KOVO, pro které byly KSVS závazné, je v hodnoceném období bez výrazných změn. Podobné je to i s počty zaměstnanců a počty členů odborů, za které byly KSVS uzavřeny. V zákoně o kolektivním vyjednává-

ní je proces rozšiřování KSVS na další zaměstnavatele od 1. 1. 2007 nově upraven. I přes snahu OS KOVO se však tento institut z důvodu negativního přístupu zaměstnavatelských svazů nedaří využívat. Pokud se týká kolektivních sporů, stojí za zmínku řešení sporu při uzavření dodatku č. 4 KSVS ELA v roce 2008. Smluvní strany se zde vedle zprostředkovatele shodly i na využití institutu rozhodce. Jeho rozhodnutím byl dodatek č. 4 uzavřen a vyřešen tak spor o znění mzdového vývoje. Pro rok 2009 jsou uzavřeny KSVS s Českomoravskou elektrotechnickou asociací a Asociací leteckých výrobců. Naopak zatím není ukončeno kolektivní vyjednávání se Svazem sléváren ČR a Sdružením učňovských zařízení.



Rok	2005	2008
Počet uzavřených KSVS celkem	4	4
Počet zaměstnavatelů, za které byly KSVS uzavřené	75	73
Počet odborových organizací, pro které byly KSVS uzavřené	62	63
Počet zaměstnanců celkem, za které byly uzavřené KSVS	27 787	30 503
Počet odborově organizovaných zaměstnanců u zaměstnavatelů, za které byly KSVS uzavřeny	9 332	8 532

Kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni

Stěžejní oblastí práce OS KOVO bylo, je a bude jednání o dobrých pracovních a mzdových podmínkách členů OS KOVO a ostatních zaměstnanců s příslušnými zaměstnavateli, neboli sociální dialog, jehož jednou z nejdůležitějších součástí je kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni.

Právě z tohoto důvodu se Rada OS KOVO dne 6. října 2005 usnesla na tom, že OS KOVO uspořádá podpůrnou kampaň. Cílem **Kampaně na podporu kolektivního vyjed-**



návání a významu kolektivních smluv bylo povzbudit odborové funkcionáře ve firmách a napomoci jim získat podporu členů a zaměstnanců při kolektivním vyjednávání.

Kampaň se skládala z následujících součástí:

- Konference KS
- Propagace
- Metodická pomůcka
- Vzdělávání

Kampaň byla zahájena v Kováku úvodním slovem místopředsedy J. Součka. Ten ve svém úvodníku vysvětlil cíl kampaně, seznámil čtenáře s jejím obsahem i mottem kampaně „**Více kolektivních smluv s ještě kvalitnějšími závazky**“. Vyzval všechny členy OS KOVO k podpoře kolektivního vyjednávání ve firmách heslem: „**Kdo, když ne my – kdy, když ne teď!!!**“

Konference krajských sdružení OS KOVO proběhly v období od dubna do konce roku 2006 ve všech regionech. Delegáti konferencí byli vždy seznámeni s důvody vedení kampaně a s jejími jednotlivými částmi. Na každé z konferencí byla předvedena prezentace, která seznamovala s vývojem kolektivního vyjednávání v ČR a mapovala i některé zajímavé údaje v rámci EU. Dále byla podána informace o stavu projednávání nového ZP a účastníci byli seznámeni s hlavními změnami pracovněprávních a souvisejících předpisů.

Propagace proběhla převážně v časopisu Kovák, celá stránka byla kovácké kampani věnována v časopise Sondy.

Kovák průběžně informoval čtenáře o aktuálním stavu projednávání zákoníku práce a přinášel další aktuální zajímavosti jak z politické scény, tak i z jednotlivých ZO OS KOVO. V období od srpna 2006 do konce ledna 2007 vyšlo v Kováku velké množství článků vysvětlujících nový zákoník práce a související předpisy. Jednalo se například o články s následujícími tématy:

- Zásadní změny v novém ZP
- Změny v zákoně o kolektivním vyjednávání
- Změny ve mzdové oblasti
- Uvolňování členů odborové organizace u zaměstnavatele
- Pracovní doba, práce přesčas, překážky v práci

Ve zvláštní příloze vyšel soubor statistických údajů pod názvem Faktografie v kontextu reality. V první části s názvem „Jak si stojíme doma – v ČR“ byly obsaženy údaje o kolektivním vyjednávání v ČR, jako je například pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami, vyjednávání o nepodkročitelných minimech OS KOVO a přínosy kolektivních smluv pro peněženky zaměstnanců. V druhé části, nazvané „Jak si stojíme v EU“, byla zveřejněna statistická data, ze kterých je zřejmé, jak výdělky českých zaměstnanců za evropskými pokulhávají.

Mimořádnou aktivitou v rámci kampaně byla soutěž ve znalostech nového ZP o hodnotné ceny.

V rámci kampaně byly zpracovány propagační plakáty. Verze plakátů v regionálních variacích byly distribuovány podle požadavků jednotlivých KS OS KOVO.

Metodická pomůcka pro kolektivní vyjednávání v podnikové sféře byla zpracována v návaznosti na nový zákoník práce a to v době, kdy neexistoval žádný právní výklad nebo názor na obsah problematických ustanovení nového kodexu. K ustanovením kolektivních smluv byly zpracovány i konkrétní příklady textů.

V posledních čtyřech měsících roku 2006 proběhlo v OS KOVO velké množství **vzdělávacích akcí** - školení a seminářů, jejichž cílem bylo seznámit co nejširší odborářskou veřejnost s novými pracovněprávními předpisy, zejména se zcela novým zákoníkem práce.

Specialisté OS KOVO věnovali mimořádnou pozornost i vlastnímu vzdělávání, o čemž svědčí jak množství absolvovaných školení a seminářů pořádaných institucemi mimo odbory, tak i množství prostudovaných odborných stanovisek a výkladů.

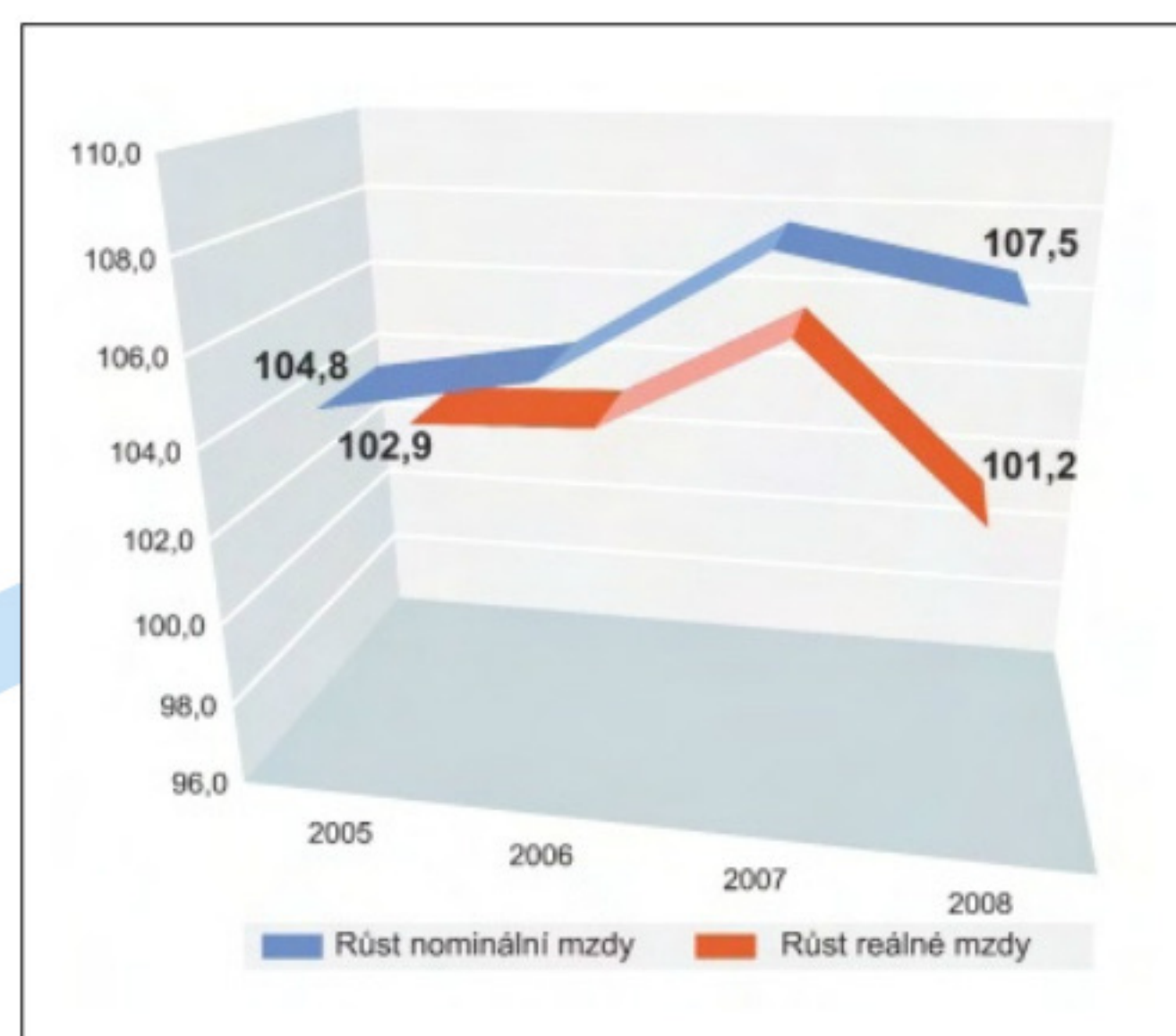
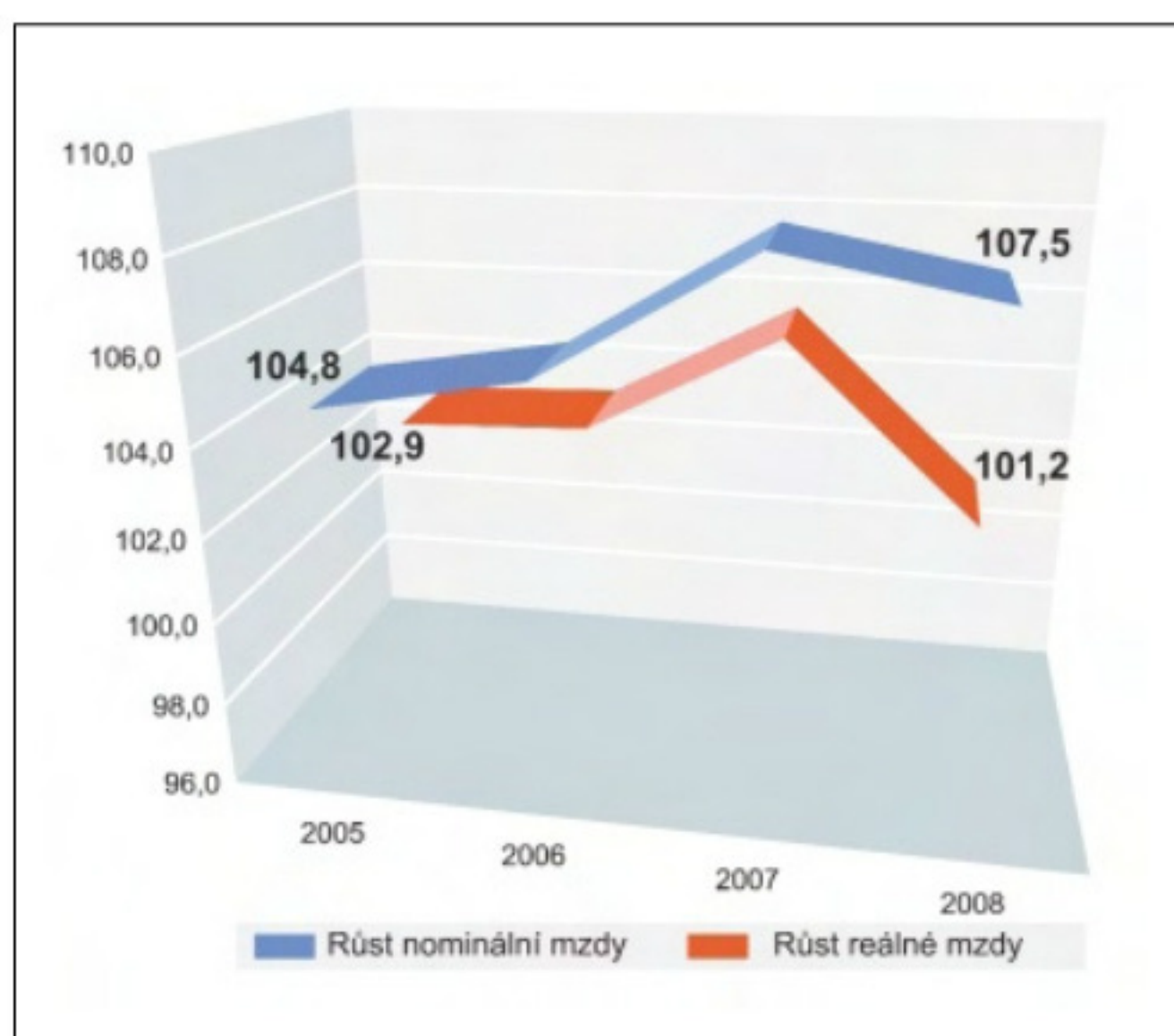
Souběžně s kampaní hrála po celé období důležitou roli v oblasti kolektivního vyjednávání **Strategie OS KOVO pro kolektivní vyjednávání**. Tato strategie musela reagovat na změny v pracovněprávní legislativě s cílem nejen udržet dosažité nároky zaměstnanců, ale i přibližovat standardy v oblasti mezd a pracovní doby evropské úrovni.

O rozsahu kolektivního vyjednávání v podnicích kovoprůmyslu vypovídá následující tabulka:

Rok	2005	2008
Počet uzavřených podnikových kolektivních smluv u zaměstnavatelů, kde působí ZO	848	797
Počet zaměstnanců celkem, na které se vztahují podnikové kolektivní smlouvy	304 332	320 827
Počet podnikových kolektivních smluv, které obsahují úpravu mezd přímo nebo formou přílohy těchto kolektivních smluv	756	668
Počet zaměstnanců v působnosti OS celkem, kterým jsou mzdy poskytovány na základě kolektivní smlouvy	286 020	253 832
Počet odborových orgánů, které neuzavřely podnikovou kolektivní smlouvu	128	129
Počet zaměstnavatelů, u kterých působí ZO a kteří mají zcela nebo zčásti zahraničního vlastníka	264	314
Počet uzavřených PKS u těchto zaměstnavatelů	227	274
z toho: počet PKS, které obsahují úpravu mezd	206	245
Počet zaměstnavatelů s počtem zaměstnanců do 50, kde působí ZO	168	168
Počet uzavřených PKS u těchto zaměstnavatelů	117	109
z toho: počet PKS, které obsahují úpravu mezd	109	98
Počet zaměstnavatelů s počtem zaměstnanců od 51 do 100, kde působí ZO	198	179
Počet uzavřených PKS u těchto zaměstnavatelů	154	126
z toho: počet PKS, které obsahují úpravu mezd	137	112
Počet kolektivních sporů řešených prostřednictvím zprostředkovatele při uzavírání PKS	4	7
Počet kolektivních sporů řešených prostřednictvím rozhodce při uzavírání PKS	0	0
Počet vyhlášených stávkových pohotovostí při uzavírání PKS	1	5

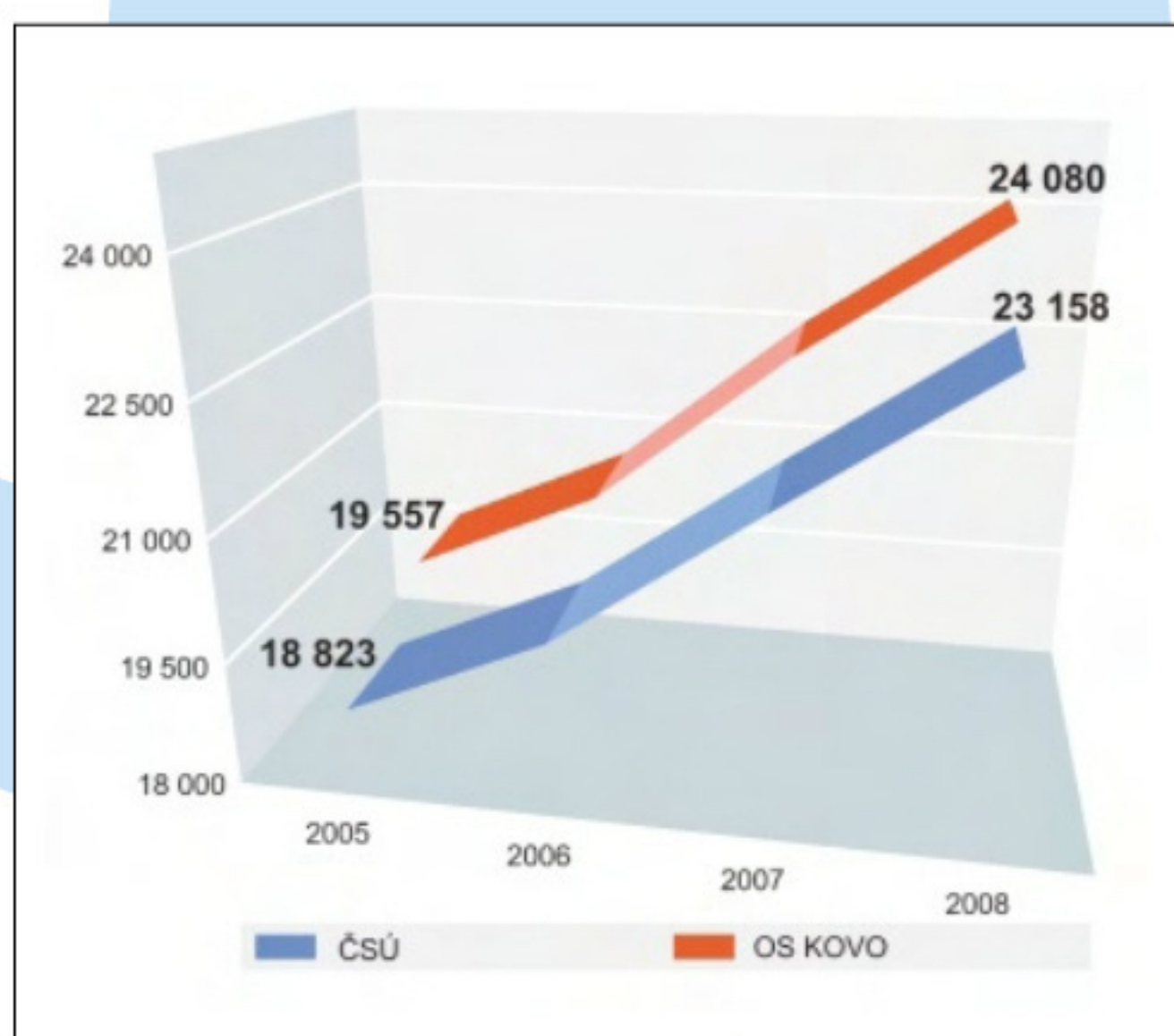
Nejdůležitější oblastí kolektivního vyjednávání je vyjednávání o mzdách. Reálná mzda v kovoprůmyslu v období let 2005 až 2008 rostla, a to bezpochyby i zásluhou právě kolektivního vyjednávání. Nejvíce reálná mzda vzrostla v roce 2007, a to o 5,4 %. V roce 2008 byl nárůst reálné mzdy nejnižší a činil pouhých 1,1 %.

V podnikových kolektivních smlouvách se dařilo sjednávat i sociální výhody pro zaměstnance. Příkladem může být nárůst sjednání příspěvků na penzijní připojištění a životní pojištění.



O tom, že na nárůstu mezd má svůj pozitivní podíl právě kolektivní vyjednávání, svědčí skutečnost, že průměrná mzda v podnicích, ve kterých působí OS KOVO, byla ve všech letech vyšší než průměrná mzda vykazovaná ČSÚ.

Strategie OS KOVO v kolektivním vyjednávání pro jednotlivé roky stanovuje hlavní cíle, ke kterým má kolektivní vyjednávání směřovat. Jak se dařilo sjednávání těchto strategických závazků, ilustruje následující tabulka.



Sjednaný závazek v PKS	2005		2008	
	Počet	%	Počet	%
Hodnoceno PKS	586		616	
Výběr členského příspěvku srážkou ze mzdy	509	86,9	557	90,4
Zásady odměňování, podle kterých lze sjednat celou mzdu	219	37,4	301	48,9
Růst průměrných nominálních mezd	283	48,3	277	45,0
Pracovní doba snižená na 37,5 hod	383	65,4	410	66,6
Dovolená delší o 1 týden a více	426	72,7	485	78,7

Sjednaný závazek v PKS	2005		2008		2008/2007
	Počet	%	Počet	%	%
Vzdělávání zaměstnanců (1. společný požadavek EMF)	92	18,5	154	25,0	6,5
Programy pro starší zaměstnance	12	2,4	18	2,9	0,5
Opatření ke sladování profesního a rodinného života	20	4,0	27	4,4	0,4

Koordinace v kolektivním vyjednávání

Pro kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni je důležitá jeho koordinace. ZO OS KOVO koordinují své kolektivní vyjednávání zejména v rámci volebních obvodů, na kterých se vzájemně informují o svých postupech, předávají si zkušenosti, hodnotí své výsledky a dělí se o své pozitivní i negativní zkušenosti. Méně intenzivní je koordinace v rámci krajských sdružení – možnosti založení regionálního výboru kolektivního vyjednávání zatím žádný region nevyužil. Koordinace na bázi odvětví se realizuje prostřednictvím sekcí OS KOVO. Impulsem pro koordinaci kolektivního vyjednávání některých firem může být i jejich společný vlastník (společný kapitál). Jako příklad takovéto koordinace je možné uvést koordinaci firem vlastněných kapitálem společností TRW nebo firem skupiny Z-GROUP.

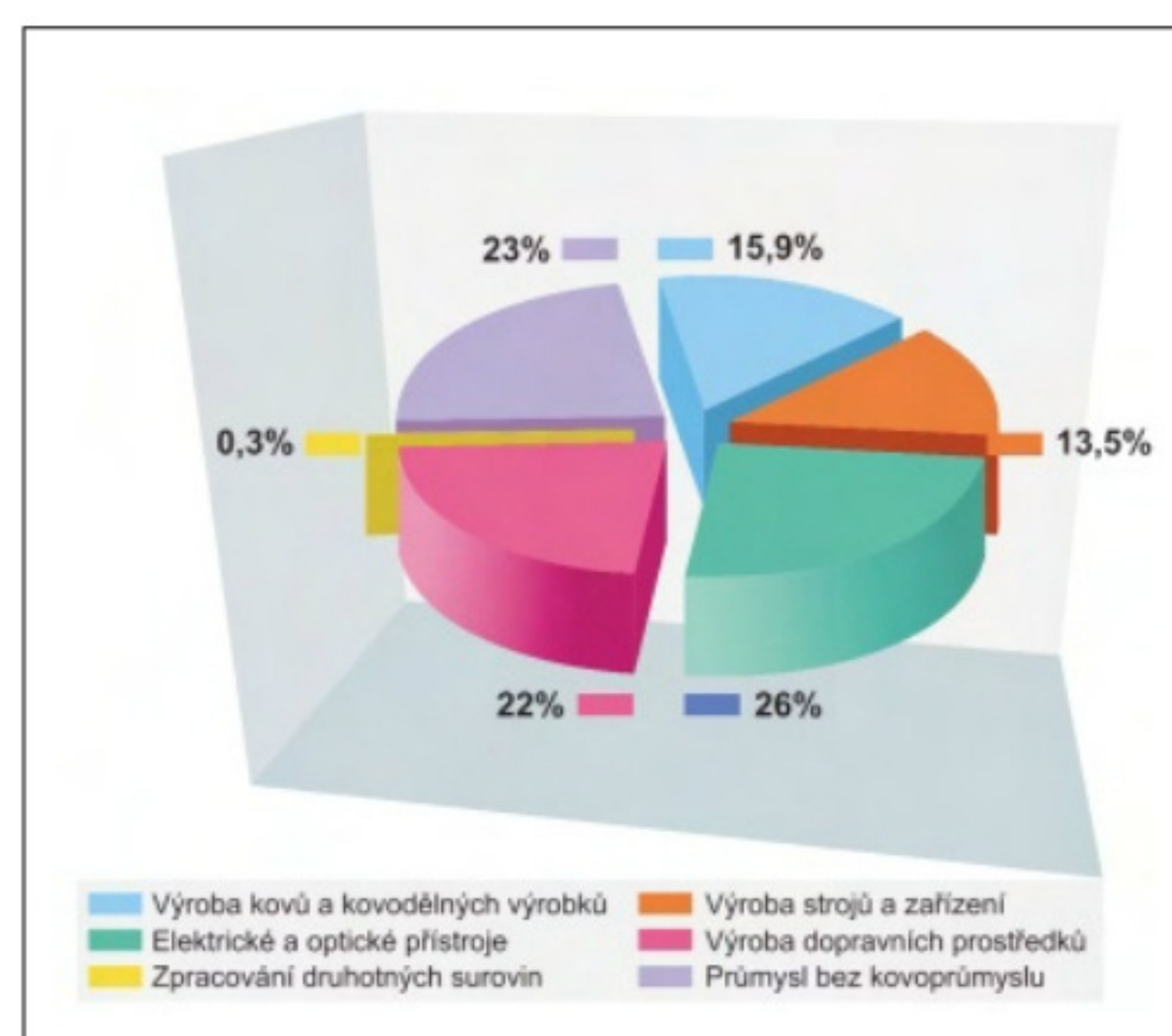
Agenturní zaměstnanci v kovoprůmyslu

Zaměstnávání prostřednictvím agentur práce bylo v posledních letech velkým problémem. Je pravda, že poptávka po pracovní síle byla v určitých profesích vyšší než tuzemská nabídka, ale chování některých agentur (nedodržování platné legislativy, až nelidské zacházení se zahraničními dělníky, daňové úniky apod.) bylo alarmující. OS KOVO na tyto problémy důrazně upozorňoval, což vedlo k tomu, že se státní správa začala touto problematikou zabývat.

V roce 2008 pracovalo v kovoprůmyslu již 33 515 agenturních zaměstnanců.

V době propouštění v důsledku hospodářské krize se však tito zaměstnanci stali „polštářem“, díky kterému nebyl první dopad poklesu zakázek v důsledku finanční krize na kmenové zaměstnance tak dramatický.

Agenturní zaměstnanci v jednotlivých odvětvích kovoprůmyslu (rok 2008)



Kolektivní vyjednávání v Evropě

OS KOVO se jako člen Evropské federace kováků (EMF) intenzivně zapojuje do odborových aktivit v rámci Evropy.

První společný požadavek

Členské organizace Evropské federace kováků (EMF) diskutovaly a schválily první společný požadavek EMF „**individuální právo na školení garantované kolektivními smlouvami**“ na 5. konferenci EMF ke kolektivnímu vyjednávání v Římě ve dnech 11. – 12. října 2005. Na této římské konferenci se EMF dohodla na cílech, postupu hodnocení, časovém rámci a na politické kampani k realizaci tohoto požadavku.

V procesu implementace bylo nutno přenést evropské cíle do národní implementační politiky. Z tohoto důvodu byly členské organizace EMF požádány, aby připravily „cestovní mapy“, ve kterých měly popsat, jak hodlají implementovat společný požadavek do národních systémů kolektivního vyjednávání.

Odborový svaz KOVO tuto tzv. cestovní mapu připravil a vyjednávání o společném požadavku (SP) bylo zahájeno v rámci kolektivního vyjednávání pro rok 2006.

1. SP byl nejprve projednáván a rozpracován k další realizaci v komisi kolektivního vyjednávání OS KOVO. Jedním z podstatných atributů, který ovlivňoval zapracování 1. SP do kolektivních smluv, byla národní legislativa České republiky. Ta podle tehdy platného znění zákoníku práce neumožňovala tuto problematiku řešit v úrovni podnikových kolektivních smluv, ale pouze v kolektivních smlouvách vyššího stupně (KSVS). V návaznosti na tuto skutečnost přijala komise kolektivního vyjednávání doporučení zapracovat 1. SP do návrhů KSVS pro rok 2006. Po vysvětlovací kampani se podařilo sjednat v KSVS pro elektrotechnický průmysl, letecký průmysl a slévárenství modifikaci tohoto závazku: „Zaměstnavatel v součinnosti s příslušným odborovým orgánem zpracuje plán odborného školení a vzdělávání zaměstnanců tak, aby každý zaměstnanec měl garantováno minimálně 5 dní vzdělávání v roce. Cílem je umožnit zaměstnancům systematické vzdělávání pro potřeby jejich práce, případně pro zlepšení jejich zaměstnatelnosti.“

Vzhledem k tomu, že KSVS pokrývají cca 7 % zaměstnanců kovoprůmyslu v ČR, bylo zřejmé, že nás větší část práce teprve čekala.

OS KOVO se společně s odborovou centrálou ČMKOS snažil ovlivnit znění v té době projednávaného nového zákoníku práce v Parlamentu České republiky tak, aby 1. SP mohl být právoplatně sjednáván i v úrovni podnikových kolektivních smluv, což se podařilo. Schválený nový zákoník práce obsahuje v § 203 nárok zaměstnance na pracovní volno k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.



OS KOVO zahájil v květnu 2006 kampaň za kolektivní vyjednávání podnikových kolektivních smluv pro rok 2007. Jedním z dílčích požadavků uplatněných v této kampani bylo i zahrnutí 1. SP do všech návrhů KS, a to v návaznosti na výše citované přijetí nového zákoníku práce.

OS KOVO zapracoval do dokumentu Strategie OS KOVO v kolektivním vyjednávání jako jeden z konkrétních bodů „Stanovení podmínek pro další vzdělávání zaměstnanců“ s cílem zkvalitnění v současné době sjednaných textů KSVS a uplatnění tohoto požadavku v návrzích podnikových kolektivních smluv.

V rámci Metodické pomůcky pro kolektivní vyjednávání v podnikové sféře, kterou OS KOVO pravidelně vydává, je rozpracována i problematika 1. SP a doporučeny návrhy na její zapracování do podnikových kolektivních smluv.

Naším cílem je uplatnění individuálního práva na školení pro každého zaměstnance v rozsahu minimálně 5 dní v kalendářním roce pod heslem „**Celoživotně vzdělávaný zaměstnanec je nezbytným předpokladem pro udržení a rozvoj podnikatelského prostředí v kovoprůmyslu ČR**“.

Je zřejmé, že cíle není možné dosáhnout ihned, ale půjde o dlouhodobý proces. Pro začátek je možné se zaměřit na určité skupiny zaměstnanců, jejichž ohrožení ztrátou zaměstnání je vyšší, například na starší osoby, osoby v profesích, jejichž potřeba v podniku stále klesá, osoby, které se vrátily do pracovního procesu po čerpání rodičovské dovolené.

Sít' Eucob@n

Na konci 90. let minulého století stály před Evropskou federací kováků (dále jen EMF) nové výzvy.

Bylo zřejmé, že je nutná postupná koordinace kolektivního vyjednávání a nalezení způsobů koordinace, které by všechny členské organizace EMF podpořily a akceptovaly. Také jsme věděli, že procesy kolektivního vyjednávání v jednotlivých zemích jsou značně rozdílné, legislativně, historickými zvyklostmi, společenskými podmínkami atd.

EMF se shodla, že půjde jednak cestou stanovení pravidel a minimálních standardů v kolektivním vyjednávání a dále vytvářením regionálních sítí pro koordinaci kolektivního vyjednávání.

Pokud se týče minimálních standardů v kolektivním vyjednávání, byly na úrovni EMF přijaty následující materiály:

- „Koordinační mzdové pravidlo“, které stanoví, že politickým cílem EMF je udržet v evropském kovoprůmyslu kupní sílu a zajistit úměrnou participaci v produkčních nárustech;
- „Charta k pracovní době“, která stanoví opět jako politický cíl sjednání ročního fondu pracovní doby ve výši 1.750 hodin a snižování pracovní doby limitováním placené přesčasové práce na 100 hodin/rok. Pracovní doba by se tak neměla stát nástrojem konkurence v Evropě.

Tyto minimální standardy mají zajistit, aby minimální příjem, o který usilují zaměstnanci na plný úvazek, zajišťoval jejich plnou participaci v sociálním a kulturním životě dané země. Minimální mzda musí být jasně definovaným relativním standardem.

Důležitou oblastí pro postupnou koordinaci kolektivního vyjednávání v rámci EMF bylo vytvoření informačního systému mezi jednotlivými svazy – Eucob@n.

Základem bylo zpracování vstupního projektu německým IGM v průběhu roku 1999. Ostatním národním svazům byla nabídnuta možnost připojení. V září 1999 byl proveden první sběr dat. Informace podalo 25 odborových centrál ze 16 zemí.

Největším problémem systému Eucob@n zůstává tzv. „hodnota celé smlouvy“ VOWA. Podmínky pro její výpočet jsou však poměrně složité, a teprve v roce 2008 bylo dohodnuto, že metodika výpočtu bude zveřejněna ve všech oficiálních jazycích EMF, aby mohl každý respondent, odlišně od dosavadní praxe, kdy prováděl výpočet VOWA specialista v sekretariátu EMF v Bruselu, provést vlastní výpočet.

Na úrovni evropských odborových centrál EMF, ETUF-TCL, EMCEF došlo k dohodě, že informační systém Eucob@n bude rozšířen i na další uvedené centrály s tím, že se název změní na Eucob@n. Je zřízena společná webová stránka.

Odvětvové sekce OS KOVO

V rámci OS KOVO působí odvětvové sekce, ve kterých jsou sdružené ZO OS KOVO na odvětvovém, oborovém a výrobním principu. Jejich posláním je především činnost při kolektivním vyjednávání kolektivních smluv vyššího stupně, případně vedení sociálního dialogu se zaměstnavateli v příslušném odvětví, výměna zkušeností souvisejících se specifikou jednotlivých odvětví, včetně pomoci ZO v oblastech týkajících

se příslušného odvětví. Sekce OS KOVO jsou tak významným koordinátorem kolektivního vyjednávání.

Počty ZO OS KOVO a navazující počty zaměstnanců a členů odborů byly ve sledovaném období bez výrazných změn. Dále jsou uvedené základní údaje o členské základně jednotlivých sekcí k 15. 3. 2009.

Název sekce	A	B	C
Sekce automobilového průmyslu	43	50 444	19 095
Hutnická odvětvová sekce	20	26 823	13 017
Sekce učňovských zařízení	16	2 364	677
Sekce elektrotechnického průmyslu	27	21 081	5 485
Sekce leteckého průmyslu	14	7 422	2 175
Metalurgická sekce	23	30 916	13 010

A - Počet ZO OS KOVO zastoupených v sekci

B - Počet zaměstnanců zaměstnavatelských organizací, jejichž ZO OS KOVO je členem sekce

C - Počet stálých členů ZO OS KOVO, jejichž ZO jsou zastoupeny v sekci

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

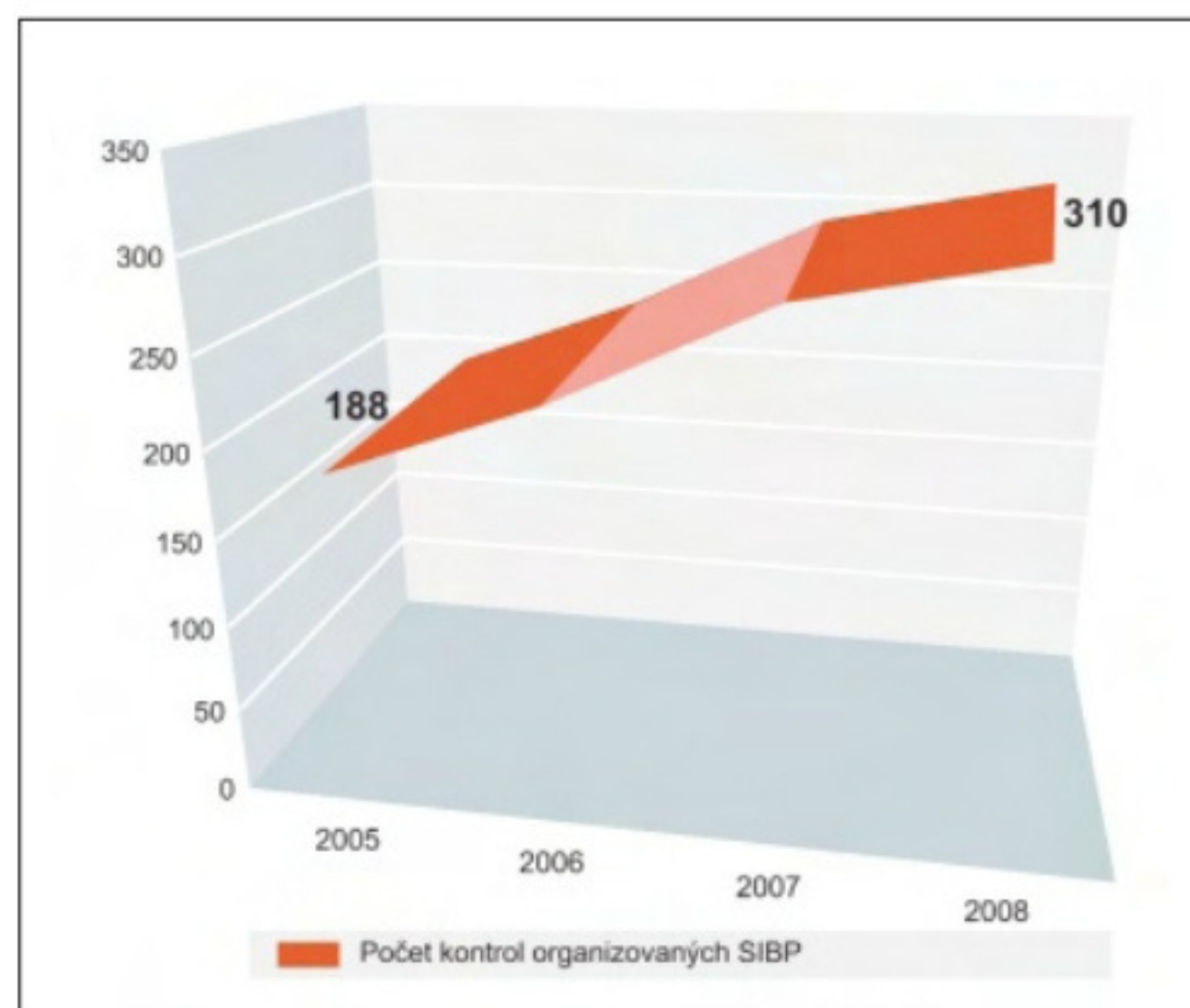
Praktické zajišťování činností a aktivit OS KOVO v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) zabezpečují zaměstnanci OS KOVO – specialisté BOZP po celé ČR.

Odborový svaz KOVO organizuje prostřednictvím svých specialistů BOZP (svazových inspektorů bezpečnosti práce, dále jen SIBP) kontroly nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů; přitom jsou SIBP oprávněni kontrolovat zejména, jak zaměstnavatelé plní své povinnosti v péči o BOZP a zda soustavně vytvářejí podmínky k bezpečné a zdravotně nezávadné práci a také, zda pravidelně prověřují tato pracoviště a příslušná zařízení.

Přestože kontrolní činnost není zdaleka jediným úkolem SIBP, tak je uvedená činnost určitě jedním z hlavních kritérií pro hodnocení preventivní činnosti v oblasti BOZP, nejen pro OS KOVO, ale i vůči poskytovateli významné části finančních prostředků ze státního rozpočtu ČR na tuto činnost.

SIBP z jednotlivých metodických pracovišť jsou připraveni poskytnout konkrétní odbornou a metodickou pomoc základním organizacím OS KOVO a jejich členům v následujících oblastech:

- ✓ kromě vlastní realizace kontrol nad stavem BOZP dále i pomoc při zajištění objektivitu u měření rizikových faktorů a participace na ročních prověrkách BOZP,
- ✓ legislativní předpisy a technické normy pro BOZP, jejich změny a platnost, aplikace v konkrétních podmínkách,
- ✓ výběr příslušných ustanovení nebo celá aktuální znění předpisů a případně jejich okomentování a doručení v elektronické podobě nebo prostřednictvím klasické pošty,
- ✓ pomoc při organizaci a realizaci systémů školení o BOZP,
- ✓ vyhledávání a hodnocení rizik a stanovení opatření k zamezení či omezení jejich působení, včetně návrhu výběru vhodných osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP),
- ✓ závodní preventivní péče, systém a periodicita preventivních prohlídek, první pomoc,
- ✓ kategorizace prací (resp. kritéria, faktory a limity pro zařazování prací do kategorií...),
- ✓ hodnocení pracovních podmínek, práce přesčas a v noci v souvislosti s BOZP,
- ✓ objasňování příčin pracovních úrazů, nemocí z povolání a stanovení opatření k jejich prevenci,
- ✓ projednávání pracovních úrazů a nemocí z povolání a jejich odškodňování,
- ✓ formulace závazků v oblasti BOZP v podnikových kolektivních smlouvách,
- ✓ připomínkování předpisů BOZP zaměstnavatele z hlediska jejich souladu s platnou legislativou,
- ✓ spolupráce s místně příslušnými oblastními inspektoráty práce a krajskými hygienickými stanicemi.
- ✓ případně další problematika dotýkající se oblasti BOZP.



Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a její uplatňování v každodenní praxi

BOZP je pro OS KOVO jednou z nejdůležitějších priorit. Výsledky práce v této oblasti do r. 2007 ne zcela odpovídaly představám OS KOVO - vývoj postupně ustrnul, a proto VV OS KOVO zahájilo projekt kampaně BOZP průřezově - v celé působnosti OS KOVO, především do regionů a hlavně do ZO.



Prvním krokem před spuštěním projektu bylo zpracování SWOT analýzy vlastními silami. Tato analýza odhalila silné i slabé stránky OS KOVO v oblasti BOZP a naznačila možná řešení a východiska s uplatněním systémové práce.

Realizaci vlastní kampaně s mottem „Zdravý do práce, zdravý z práce“ lze stručně shrnout do následujících bodů:

Projednáni v orgánech OS KOVO

Materiál nazvaný Kampaň BOZP OS KOVO 2007 byl projednán na zasedání Předsednictva OS KOVO a předložen Radě OS KOVO. Rada OS KOVO po projednání projekt schválila, včetně prezentace v elektronické podobě, a uložila realizovat Kampaň BOZP OS KOVO 2007, přičemž zvláště zdůraznila ve svém usnesení dva úkoly, a to projednávat roční plány kontrolních akcí zpracovaných příslušným MP v Radě KS a ohlašovat vznik zejména „závažných“ pracovních úrazů.

Dále Rada OS KOVO také schválila změnu Stanov OS KOVO, kde je nyní výslovně uvedeno, že OS KOVO a jeho základní organizace vykonávají kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů.

Konference KS

Oblast BOZP se pravidelně projednává na konferencích krajských sdružení OS KOVO s vystoupením zástupce z příslušného MP (SIBP).

Propagace

Propagace projektu byla realizována na několika úrovních:

- publikováním v časopisu Kovák a umístěním základních atributů kampaně na Intranet OS KOVO, včetně průvodní prezentace,
- do každé ZO, v počtu odpovídajícímu zvolenému klíči, byly distribuovány publikace o dosažených výsledcích ke zviditelnění práce OS KOVO v oblasti BOZP,
- taktéž do každé ZO byly distribuovány (stejným klíčem jako publikace) plakáty s tematikou kampaně,
- při oficiálních akcích OS KOVO se začaly používat velkoplošné formáty plakátů. Tytéž velkoplošné plakáty jsou zavěšeny v kabinetu BOZP,
- projektem „NAPO“ distribuovaným na DVD (vtipná forma propagace BOZP, umístěná na elektronickém nosiči),
- trvalou expozicí BOZP v kabinetu BOZP a na chodbě centrály OS KOVO v DOS Praha,
- konáním semináře v DOS Praha, zčásti odborným a zčásti prezentačním,
- výstavkami OOPP a vzdělávacích materiálů k BOZP, a to při příležitosti konání Rady OS KOVO v Hradci Králové a při konání výše uvedeného semináře v DOS Praha,
- vytvořením monotematického leporela k BOZP.

Zkušenosti a postřehy ze ZO

Zkušenosti a postřehy ze ZO byly průběžně získány v jednotlivých firmách a na jednotlivých MP. K celkovému náhledu na oblast BOZP v OS KOVO napomohla též anketa. Podařilo se získat řadu odpovědí na připravené otázky ke zjištění priorit požadavků ZO v oblasti BOZP.

Ze získaných odpovědí vyplynulo, že ZO preferují:

- kontroly BOZP u zaměstnavatele,
- konzultace k problematice BOZP,
- zastupování ZO při jednáních se zaměstnavatelem,
- připomínkování k důležitým materiálům, které ZO předloží zaměstnavatel,
- připomínkování legislativy,
- organizování školení BOZP.

V menší míře ZO požadují:

- zvýšení objemu vybraných informací z oblasti BOZP na Intranetu OS KOVO,
- publikační činnost,
- sumarizaci a vyhodnocování výkazů ZO.

Drtivá většina respondentů ve vrácených anketních odpovědích vyjádřila spokojenost s prací specialisty BOZP na místě příslušného MP.

Rekonstrukce Komise BOZP a ŽP

Během roku 2007 byla provedena rekonstrukce Komise BOZP a ŽP, včetně novelizace jejího statutu.

Komise doznala podstatné změny ve svém složení. Dlouholetí a osvědčení kolegové odešli do starobního důchodu a bylo nutné je adekvátně nahradit. Do komise byli jmenováni noví tři členové ze ZO. Novelizací statutu se všichni specialisté BOZP stali taktéž členy této komise, nově s hlasem poradním.

Činnost SIBP byla zefektivněna

důrazem na kontroly BOZP u zaměstnavatele s případným využitím tzv. „plné moci“ od příslušné základní organizace Odborového svazu KOVO k provedení kontroly nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle ustanovení § 322 odst. 1 ZP a doporučeným postupem při vlastním provádění těchto kontrol.

Kromě ostatních školicích aktivit je nejvýznamnějším počínem v této specifické oblasti - vzdělávání specialistů BOZP OS KOVO - absolvování kurzu odborné způsobilosti fyzických osob k zajišťování úkolů v prevenci rizik (dříve užívaný termín „bezpečnostní technici“), který je zakončen příslušnou zkouškou (dle zák. 309/2006 Sb., tj. „zákon o zajištění dalších podmínek BOZP“). Důvodem, proč se přikročilo k získávání předmětné odborné způsobilosti, zákonem cílené na „bezpečnostní techniky“ ve firmách, byl požadavek, resp. obstrukce, některých zaměstnavatelů na jednoznačně prokazatelnou úroveň odborné způsobilosti našich specialistů BOZP při výkonu kontroly BOZP v podniku.

V ohlasech na probíhající kampaň převládá názor, že je třeba v tomto trendu pokračovat a dále ho rozvíjet, protože přispívá k pozitivnímu imagi odborů.

Mezinárodní činnost

Členství OS KOVO v mezinárodních organizacích



Odborový svaz KOVO je členem dvou mezinárodních organizací již 18 let. Přelomovým rokem byl rok 1991, kdy se OS KOVO stal 24. 5. členem Světové federace kováků (IMF) a 21. 11. členem Evropské federace kováků (EMF). Členství OS KOVO v obou těchto organizacích se postupně vyvíjelo. Zpočátku šlo spíše o členství formální, které spočívalo zejména v účasti na zasedáních hlavních politických orgánů obou výše uvedených organizací. Později v důsledku postupného získávání informací a zkušeností se toto členství prohlubuje a mění se v členství aktivní, kdy jsou zástupci OS KOVO zapojováni do každodenní práce těchto organizací, a to ať již prostřednictvím účasti v pracovních skupinách nebo výborech, tak i prostřednictvím účasti na specifických a tematicky zaměřených konferencích.



Pokud jde o Evropskou federaci kováků (EMF), je OS KOVO zapojen nejen do práce nejvyšších orgánů EMF (výkonný a řídicí výbor, revizní výbor), ale i do každodenní práce tří politických výborů (výbor pro politiku kolektivního vyjednávání, výbor pro průmyslovou politiku a výbor pro podnikovou politiku), sektorových výborů (výbor pro ocel, automobilový průmysl, ICT, ad-hoc letectví) a horizontálního výboru (výbor pro školení a vzdělávání). Zástupci OS KOVO se tak podílejí na celoevropské koordinaci kolektivního vyjednávání, v rámci vytvořené sítě Eucob@n. Dále na koordinaci oblasti průmyslové politiky, v rámci které připomínají návrhy Evropské komise (ekologické otázky, CO₂, obchodování emisemi, restrukturalizace sektorů atd.), a k aktuálním tématům předkládají návrhy vlastní. V oblasti podnikové politiky je velmi důležité nejen zapojení zástupců zaměstnanců do jednotlivých vznikajících evropských rad zaměstnanců, které v posledních čtyřech letech zaznamenalo velkou dynamiku, ale také významná účast na přípravě a připomínkování příslušných směrnic EU, které tuto oblast na evropské úrovni upravují. Další oblastí je vyšší koordinace v oblasti evropských společností (SE) a také zapojení se do výměny informací a do společných aktivit souvisejících s restrukturalizací jednotlivých nadnárodních společností, pro které jsou uzavírány evropské rámcové dohody. Jak již bylo výše uvedeno, neméně důležité jsou oblasti jednotlivých sektorů, ve kterých zástupci OS KOVO působí. Podílejí se tak na evropské koordinaci politik prosazovaných v sektorech ocelářství, automobilového průmyslu, ICT, letectví atd.

Obdobný vývoj jako v případě EMF byl zaznamenán i ve Světové federaci kováků (IMF). Od původně formálního členství na kongresech a ústředních výborech se OS KOVO rovněž posunul k většímu zapojení do aktivit IMF. Zástupce OS KOVO se na květnovém kongresu IMF v roce 2005 stal členem výkonného výboru IMF, ve kterém spolu s dalšími dvěma členy zastupuje region východní Evropy. Vzhledem k tomu, že IMF působí celosvětově, mají i její aktivity tento rozměr. V rámci IMF dochází k uzavírání tzv. světových podnikových rad pro nadnárodní společnosti působící v celosvětovém měřítku. Díky aktivitám v rámci IMF jsou i do těchto světových rad zapojováni zástupci OS KOVO. IMF rovněž průběžně organizuje celosvětová setkání zástupců odborů působících v nadnárodních společnostech.

• Brusel 2005

Východní region EMF



Za velice významnou považuje OS KOVO i regionální spolupráci. Proto je od roku 1993 součástí regionálního uskupení, v rámci kterého dochází k vzájemné spolupráci a průběžné výměně aktuálních informací. Toto uskupení v roce 1993 vzniklo na základě iniciativy odborových organizací ČR, Slovenska, Maďarska a Polska, později se zapojilo i Slovinsko, a původně se nazývalo Visegrádská skupina. Později v souvislosti s vývojem regionální spolupráce i v rámci EMF se tato skupina stala součástí struktur EMF. Počet zemí patřících do této skupiny se postupně rozšiřoval a měnil se její název (Východní region EMF). V roce 2007 bylo na kongresu EMF v Lisabonu rozhodnuto vrátit se k téměř původní velikosti skupiny, která tento region zakládala, a obrovský Východní region rozdělit v regiony dva. Odborové organizace ze zemí, které jsou dnes součástí Východního regionu (ČR, Slovensko, Slovinsko, Maďarsko a Polsko), se scházejí dvakrát ročně, na základě rotačního principu, a projednávají aktuální otázky, zaujmají společná stanoviska a prosazují společnou politiku i v rámci EMF. V rámci svých zasedání organizují i návštěvy podniků v jednotlivých zemích, kde získávají konkrétní přehled o situaci odborů v daných podnicích. Tento region je v rámci EMF zastoupen postem místopředsedy EMF v řídicím výboru EMF (zástupce OS KOVO) a regionálním zástupcem (zástupce z Polska).

Vídeňské memorandum



Dalším regionálním uskupením, kterého je OS KOVO členem od roku 1998, kdy tato regionální skupina vznikla, je tzv. Vídeňské memorandum. Jde o skupinu fungující v rámci regionálních sítí kolektivního vyjednávání, která se zabývá zejména koordinací a výměnou informací o kolektivním vyjednávání v rámci regionu, do kterého spadá ČR, Slovensko, Slovinsko, Maďarsko, Rakousko a Německo/Bavorsko. Jde o skupinu, v níž se setkávají zástupci „starých“ a „nových“ členských států EU. I tato skupina se setkává dvakrát ročně na základě rotačního principu. Kromě informací a koordinace kolektivního vyjednávání se tato skupina zabývala rovněž přeshraničním pohybem pracujících (v době, kdy u většiny členských zemí platila vůči novým zemím přechodná opatření), zaváděním jednotné měny – euro, agenturní a rizikovou prací atd. Pro oblast agenturní a rizikové práce skupina Memoranda zorganizovala dvě velké konference (červen 2007 Německo; říjen 2008 Česká republika), kterých se zúčastnili nejen zástupci odborů z jednotlivých zemí Memoranda, ale také zástupci zprostředkovatelských agentur, zaměstnavatelů atd.). V rámci skupiny Memoranda existuje i pravidlo týkající se vzájemné solidární pomoci, včetně podpory kolegů při různých demonstracích a protestních akcích.

Mezinárodní solidarita

Postupné prohlubování zapojení OS KOVO do mezinárodních struktur dokladuje i jeho přímé zapojení do solidárních akcí (včetně demonstrací). V rámci dohod skupiny Memoranda OS KOVO podpořil při protestních akcích kolegy ze Slovenska, Slovinska, Německa. Zástupci OS KOVO se rovněž účastní tzv. euro-demonstrací, které jsou obvykle organizovány v souvislosti s předsednictvím jednotlivých členských zemí Radě EU. Jako příklad je možné uvést Brusel 2005; Štrasburk 2006; Lublaň 2008, Štrasburk 2008.

Vzájemná pomoc při výše uvedených aktivitách je reciproční. Dokladem toho je účast kolegů z IG Metall na listopadové demonstraci roku 2005 v Praze a dále při řešení kauzy Siemens (SKV Praha). Demonstrace Siemens se v létě 2008 zúčastnili nejen kolegové z Německa a Slovenska, ale i kolegové z Francie a Itálie. Je třeba podotknout, že do obdobné situace jako kolegové Siemens SKV Praha se dostali i kolegové Siemens Thessaloniki (Řecko). Ti se navíc potýkali s nedostatkem finančních prostředků na organizování odborových aktivit. Z tohoto důvodu OS KOVO rozhodl poskytnout řeckým kolegům kromě konzultací a výměny informací i finanční podporu. K této podpoře se připojily i další základní organizace působící u společnosti Siemens v ČR. K dalším důležitým demonstracím, které OS KOVO podpořil, patří i účast na demonstraci EMF vůči vedení společnosti ArcelorMittal – Brusel 2009.



• Lublaň 2008



• Siemens Praha 2008



• Mnichov 2006



• Štrasburk 2008



• Praha 2009



• Praha 2009

Významné evropské projekty

Od roku 2004 se OS KOVO postupně zapojuje do různých evropských projektů a rovněž realizoval několik projektů vlastních. Mezi nejdůležitější realizované projekty patří:

- Projekt CCMB a Visegrádské skupiny zaměřený na evropské rady zaměstnanců (2004 - 2005)
- Projekt OS KOVO se zapojením OZ KOVO zaměřený na společnosti HTC a Železiarne Podbrezová a budoucí vytvoření evropských rad zaměstnanců u těchto společností (2004 - 2005)
- Projekt EDLESI – Učení rovnosti a diverzity v evropském ocelářství (2004 - 2007)
- Projekt FIL o znovuzavedení inovační úlohy evropského automobilového průmyslu v oblasti technologií, organizace a kvality práce a úloha pokročilých praktik průmyslových vztahů (2005)
- Projekt OS KOVO k evropským radám zaměstnanců (2005 - 2006)
- Projekt Solidarnosc „Neobjevený potenciál ERZ: Směrnice 94/45/EC a 2001/86/EC jako nástroje posílení procedur informování a konzultování nadnárodních společností v rámci kovosektoru v Polsku a v sousedních zemích“ (2005 - 2006)
- Projekt VASAS „ERZ, pracovní konflikty v nadnárodních podnicích v kontextu ekonomického vývoje kovoprůmyslu v rozšířené Evropě“ (2005 - 2006)
- Projekt zaměřený na sektor bílého zboží: Procesy restrukturalizace, inovační strategie a průmyslové vztahy na evropské úrovni – úloha ERZ? (2005 - 2007)
- Projekt IG Metall Hannover „Lepší zastupování zaměstnanců v nadnárodních společnostech, prostřednictvím dalšího školení a zvyšování kvalifikací odborářů, úsekových důvěrníků v Německu, Polsku, Slovensku, ČR a Maďarsku“ (2006 - 2007)
- Projekt 3F Industri (Dánsko) zaměřený na vytvoření sociálního dialogu ve společnosti Lego Kladno (2006 - 2007)
- Projekt OS KOVO „ERZ a sdílení dobrých praktik v kovo-průmyslu“ (2006 - 2008)
- Projekt IG Metall „Sít' evropských zaměstnanců – strojírenská oblast zemědělských strojů“ (2007 - 2008)
- Projekt INTEREG Horní Rakousko a Jižní Čechy (od roku 2008)
- Projekt EMF „Sít'ování zaměstnanců“ (od roku 2003).

V rámci uvedených projektů bylo proškoleny několik stovek odborových zástupců v oblastech vzniku a fungování evropských rad zaměstnanců, sociálního dialogu v klíčových sektorech průmyslu, řešení sociálních konfliktů a zlepšování pracovních podmínek v nadnárodních společnostech.

Bilaterální spolupráce

Pokud jde o bilaterální spolupráci, neskrývá se za ní pouze reciproční účast na kongresech jednotlivých svazů, ale spíše jde o každodenní partnerskou komunikaci a koordinaci mezi všemi svazy, ať již jsou členy EMF nebo IMF. Absolutně nelze pominout spolupráci s OZ KOVO (Slovensko), která od počátku probíhá navzdory uměle vytvořené hranici a která se uskutečňuje bez omezení na všech úrovních. Průběžně dochází k výměně aktuálních informací a informací týkajících se legislativ obou zemí. Dále dochází ke vzájemné spolupráci a podpoře při kolektivním vyjednávání na podnikové úrovni a v mezinárodní oblasti.

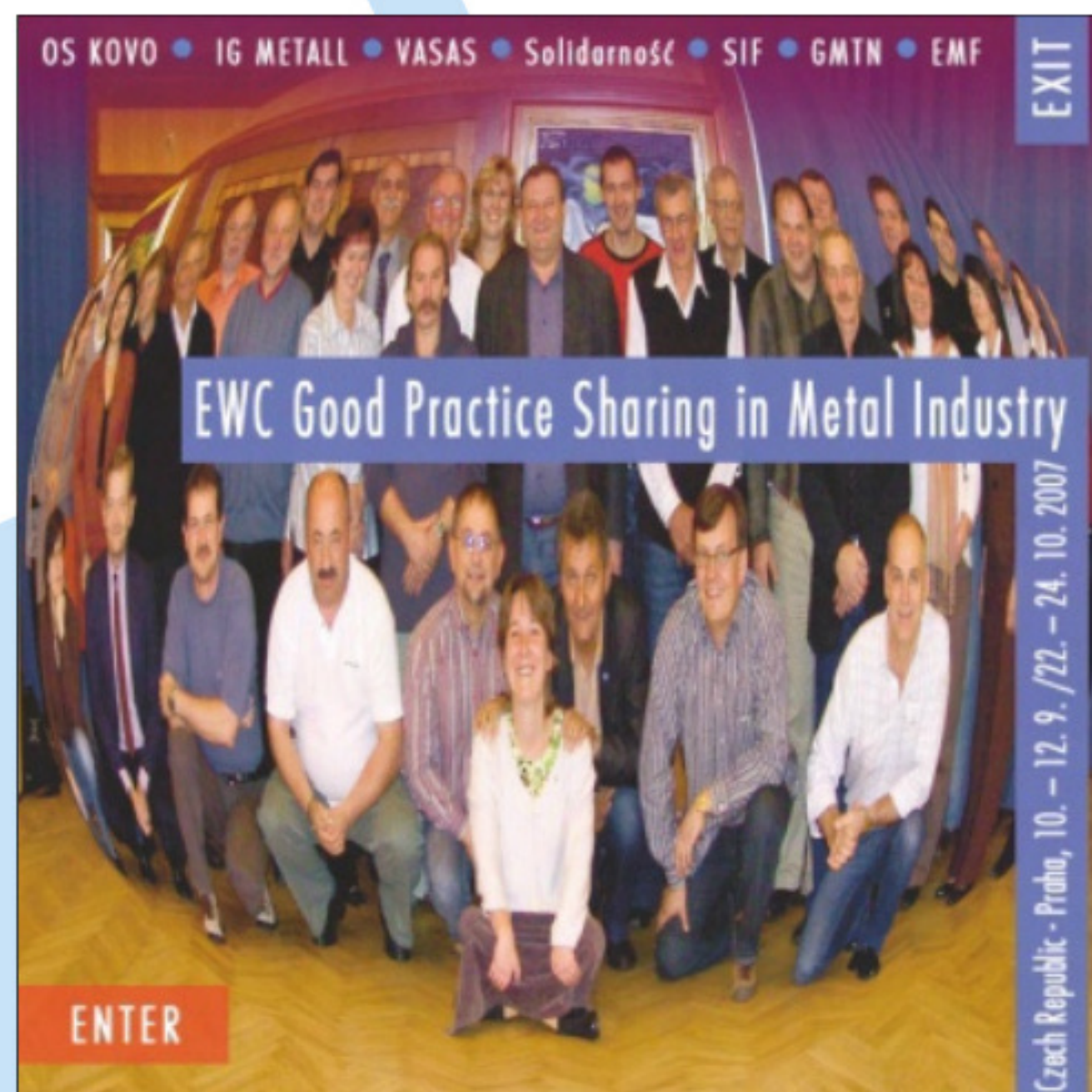
Do bilaterální oblasti spadá i vzájemná účast na tematicky zaměřených konferencích (např. příhraniční regiony, ocelářský a automobilový průmysl, sociální dialog, průmyslová politika, migranti, rovnost příležitostí, restrukturalizace, pracovně-právní vztahy...) a také pomoc poskytovaná jednotlivým konkrétním podnikům, ve kterých působí nadnárodní kapitál. Zástupcům těchto podniků je zprostředkována pomoc v získání kontaktů nebo konkrétních informací. Dále jsou pro ně na požádání průběžně organizovány různé semináře nebo setkání, během kterých se mohou poučit o fungování odborů jinde. Za uvedené období lze zmínit schůzky a semináře organizované pro zástupce následujících podniků: EvoBus, Siemens, Candy, ArcelorMittal, Grammer, Kiekert, Valeo, Kone, BMT, Delphi, Tyco, Dura, Moeller, Lego, VW, Delphi, Schneider Electric, Toyota, Alcoa, Leroy Sommer, TRW, Rheinmetall, Necon, Bosch, Lennox atd. Výčet těchto společností není kompletní.

Do oblasti bilaterální spolupráce spadá i oblast přijetí delegací z různých svazů, jejichž cílem je získat aktuální poznatky o situaci v ČR, o situaci a vývoji odborů a také navázat kontakty s OS KOVO. Každým rokem tak OS KOVO přijme v průměru 5 - 7 delegací, čítajících od 5 do 120 členů. V rámci těchto návštěv bývají často zprostředkovávány i návštěvy některých podniků spadajících pod OS KOVO.

Elektronické prezentace vydané u příležitosti evropských projektů



**Seminář k evropským podnikovým radám
Praha, únor 2006 (CD)**



**Semináře o evropských podnikových radách
Praha, září 2007**



Plakát mezinárodních aktivit OS KOVO (CD)

Odborový nemovitý majetek

ALDIS, a. s.

Kongresové, výstavní,
vzdělávací a společenské
centrum – konsolidace
hospodaření akciové
společnosti v posledních letech
připravila zdroje
pro rekonstrukci stavebního
příslušenství na hotelovou
kapacitu, která dále zatraktivní
nabízené kongresové služby

Eliščino nábřeží 375,
500 02 Hradec Králové



hotel** ARNIKA**

Špičkové ubytovací,
kongresové, sportovní,
rehabilitační a gastronomické
středisko Špindlerova Mlýna
a celé centrální části Krkonoš
– investice do velkorysé
renovace objektu v posledních
dvou letech jsou dokladem
příkladné péče odborů
o efektivní zhodnocování
majetků v odborovém
vlastnictví

Labská 111,
543 51 Špindlerův Mlýn



METROPOL, spol. s r. o.

Víceúčelový komplex divadelních
a společenských sálů, výstavních
a výukových prostorů pro kulturní,
konferenční a výchovnou činnost,
včetně ubytovacích, prodejních
a gastronomických kapacit,
s administrativní budovou, která vedle
lékařských služeb poskytuje zázemí
také Metodickému pracovišti OS KOVO
– Metropol je v Českých Budějovicích
tradiční zárukou kvalitní kultury
a dobrých služeb

Senovážné náměstí 2,
370 21 České Budějovice



DKO, s. r. o., JIHLAVA

Kulturně vzdělávací komplex s divadelním i společenským sálem, prostory pro výuku a konferenční činnost, s administrativní budovou sloužící převážně Finančnímu ředitelství Brno, ale mimo jiné také Metodickému pracovišti OS KOVO – svými kapacitami, úrovní kultury a kvalitou služeb nemá DKO v Jihlavě konkurenci

Tolstého 2,
586 01 Jihlava



NÁRODNÍ DŮM na Smíchově

Státní kulturní památka, kulturní dům s dlouhou tradicí, atraktivní architekturou, sály, slouží pro kulturní a společenské akce – pro plnou konkurenceschopnost v budoucnosti potřebuje v krátké době značné investice

Náměstí 14. října 16,
150 00 Praha 5



Dům Metodického pracoviště OS KOVO OLOMOUC

Původně bytový dům slouží jako kancelářské prostory Metodického pracoviště OS KOVO, část prostor je pronajímána ke komerčním účelům (zdravotní pojišťovna a knihkupectví)

Denisova 2,
772 00 Olomouc



bytové jednotky ČERNÝ MOST

Celkem 15 ubytovacích jednotek v domě
spoluvlastněném odborovými svazy,
o celkovém počtu 64 ubytovacích
jednotek, slouží k ubytování volených
funkcionářů OS KOVO, části
mimopražských zaměstnanců OS KOVO
a dále také ke komerčním pronájmům –
renovovaný dům v bezprostřední blízkosti
stanice metra poskytuje bydlení
odpovídající současnému dobrému
standardu

Bouřilova 1105,
190 00 Praha 9



Dům Metodického pracoviště OS KOVO ÚSTÍ nad LABEM

Původně bytový dům slouží
jako kancelářské prostory
Metodického pracoviště OS
KOVO, část prostor je
pronajímána ke komerčním
účelům (prodej výpočetní
techniky)

Brněnská 4,
400 01 Ústí nad Labem



Vzdělávání

Příprava vzdělávacích programů Odborového svazu KOVO je specifická tím, že její výchozí hledisko musí respektovat to, že vzdělávací program je určen dospělému člověku s různou úrovní kvalifikace. Naši funkcionáři i ostatní frekvenci kurzů jsou v průběhu svého působení ve strukturách odborů postaveni před řešením úkolů, které se dotýkají všech oborů lidské činnosti. Jejich mravní kredit je důvodem pro volbu do odborové funkce, a proto vykazují vysoké sociální citění. Další vzdělávání by tedy mělo rozvíjet tyto vstupní předpoklady a nabídnout každému možnost zvýšení stávajícího stupně vzdělání či kvalifikace ve smyslu potřebných dovedností pro práci s lidmi a řešení komplikací souvisejících se společenským prostředím dnešní doby. Terén každého regionu pak poskytne možnosti k ověření nebo potvrzení nabytých znalostí a dovedností.



Rok 2005

V nabídce kurzů v roce 2005 byly formy jednodenních i internátních kurzů a seminářů. Témata byla tradiční, zaměřená na informace ze základních odborových činností, jako je BOZP, právo, kolektivní vyjednávání, účetnictví, ekonomie. Intenzivně jsme nutili lektory k moderním výcvikovým metodám a technikám. Důraz byl kladen i na morálně etickou oblast odborového života a zájem vzbudila tematika z oborů práce s lidmi, jako je psychologie a sociologie.

I. pololetí tohoto roku bylo svým způsobem poznamenáno přesunem zájmu členů k dominantní události odborového života, přípravě IV. sjezdu. Proto dříve tradičně obsazené kurzy s klasickou náplní, jako je kolektivní vyjednávání nebo finanční analýza, zůstaly nenaplněny. Je třeba vidět, že zápornou roli zde sehrávají stále tvrdší podmínky k účasti. To platí i pro činnost na úseku vzdělávání v regionálních podmínkách.

Rok 2006

Po IV. sjezdu byla připravena „Kampaň za účinné vzdělávání v OS KOVO“.

V programovém prohlášení sjezdu byla zdůrazněna zodpovědnost za vzdělanostní úroveň členů a funkcionářů. Koncepční příprava, organizace a řízení patří do povinností centrálních orgánů i metodických pracovišť. Vzdělávání se stalo jednou z priorit. Pro dosažení tohoto cíle aktivizovalo vedení OS KOVO všechny zainteresované složky OS KOVO. Aktuální vymezení cílů i postupů bylo podepřeno také aktivní činností vedoucích činitelů OS KOVO, kteří naprosto pravidelně navštěvovali semináře i kurzy pořádané centrálou a diskutovali s účastníky o momentální situaci ve svazu i v organizacích. Při retrospektivním pohledu je nutno přiznat, že členové si tohoto přístupu vysoce cenili a významně se zkvalitnila zpětná vazba mezi vedením svazu a členskou základnou.

Vymezení cílů vzdělávání po IV. sjezdu

- Organizovat a zabezpečovat odbornou přípravu členů a funkcionářů OS KOVO především formou vzdělávání.
- V tomto smyslu soustavně pracovat na teoretickém i praktickém zabezpečování vyšší autority odborů ve společnosti.
- Zvyšovat kvalifikovanost odborářů pro vnímání práva a vytváření vlastního právního vědomí.
- Posilovat podstatu sociální angažovanosti především v kolektivním vyjednávání.
- Trénovat dovednosti zaměřené na aktuální potřeby členů na nejnižších odborových stupních – při řešení krizových situací (ztráta zaměstnání, úraz, nemoc).
- Formovat osobnostní kvality funkcionáře, aby výkon jeho odborové funkce byl efektivní, vedl ke zvýšení přirozené autority.
- Modelovat názory i postoje vůči odborové organizaci tak, aby vztah k ní byl interiorizován. Každý odborář bude přispívat k vyšší autoritě odborů ve společnosti.
- Vytvářet prostor pro sociální angažovanost v rámci odborů, která by směřovala k získávání nových členů do organizace.
- Zabezpečit konkrétní informovanost funkcionářů o BOZP, právu, ekonomice firem, daních a hospodaření organizace, psychologii jednání s lidmi a práci týmů při kolektivním vyjednávání.

Rok 2007

Nejvyšší pozornost v programu roku 2007 byla věnována kolektivnímu vyjednávání nejen v regionech, ale i v centrálních kurzech. Kolektivní smlouva je hlavní materiál, který veřejnosti ve firmách prezentuje práci odborové organizace. Její kvalita je zárukou vážnosti ZO OS KOVO.

Na úrovni MP jsme považovali za důležité školení hospodářů základních organizací s důrazem na zavedení účetnictví v plném rozsahu. V centrálně organizovaných kurzech vystupovalo do popředí téma manažerských dovedností.

V průběhu roku se ve vzdělávacích aktivitách v našich regionech - mimo Prahu a střední Čechy - realizoval projekt ČMKOS: „Pracovní právo a sociální dialog“. Díky tomu se velice dobře zdařilo vyškolen odboráře v uvedené problematice. Do našeho vzdělávacího systému se zapojila v Praze Obslužná společnost, a. s., která měla za svůj cíl posílit roli a schopnosti zaměstnanců i volených funkcionářů OS KOVO zejména v oblastech, jako je specifika managementu a účetnictví organizací, pracovního práva a informatiky.

Adaptabilita členů OS KOVO

Projekt „Adaptabilita členů OS KOVO“ vznikl na základě společné myšlenky Obslužné společnosti, a. s., jako realizátora a vedení Odborového svazu KOVO. Svaz měl v projektu úlohu partnera. Realizace projektu probíhala podle předem schváleného scénáře, který byl upravován podle potřeb cílové skupiny – účastníků školení. Hlavním cílem projektu bylo věnovat se především osobám z cílové skupiny, dát jim maximální množství informací pro jejich vzdělanostní růst a předat co nejvíce odborných zkušeností v oblasti vzdělávání, osobní diagnostiky a individuálního poradenství.

Projekt „Adaptabilita členů OS KOVO“ byl určen pro organizace na území hlavního města Prahy a byl zařazen do Operačního programu Evropského sociálního fondu s názvem „Jednotný programový dokument pro Cíl 3 regionu hl. m. Praha“.

V průběhu 124 učebních dní proškolo 22 lektorů 1537 účastníků. Veřejné internetové stránky projektu (www.oskovo/adaptabilita) zaregistrovaly asi 8 000 přístupů, klubové stránky (www.oskovo/adaptabilita/klub) využilo asi 800 zájemců. Pro aktivity projektu byly čerpány prostředky ESF a státního rozpočtu ČR v celkové výši 4 mil. Kč.

Projekt v číslech

Počet podpořených osob	1537
Počet podpořených organizací	55

Další ukazatelé

Diagnostické poradenství získalo	62 osob
Individuální poradci provedli	148 konzultací
Realizováno bylo celkem	124 učebních dnů
Na veřejný WEB bylo cca	7000 přístupů
Na klubový WEB bylo cca	800 přístupů
K e-learningovému způsobu vzdělávání přihlášeno	61 osob
Ověřený lektorský sbor čítá	22 lektorů
Pro aktivity projektu OS KOVO byly čerpány prostředky ESF a stát. rozpočtu ČR	4 mil. Kč

ADAPTABILITA ČLENŮ OS KOVO

Projekt Obslužné společnosti, a.s. a Odborového svazu KOVO zaměřený na zlepšení informovanosti členů odborové organizace KOVO a na jejich přípravu na nové podmínky v odborové práci v pracovním procesu.

Realizace projektu: od 1. června 2006 do 31. ledna 2008

Cíle projektu:

- Podpora Odborového svazu KOVO jako poskytovatele poradenských a informačních služeb a vzdělávání ve své oblasti v Evropské unii
- Zlepšení informovanosti členů OS KOVO v oblasti vybudování poradenských, konzultačních a informačních systémů
- Zavedení specifického vzdělávacího programu pro vybrané cílové skupiny s cílem zavést trvale systematické, diferencované a na potřeby cílové skupiny orientované studium s dlouhodobou platností
- Zavedení distančního způsobu studia moderní formou (tzv. E-learning)

Projekt „Adaptabilita...“ v číslech

Kurz a seminář (každý den)	54
Účastníci kursů a seminářů	1258
Zaměstnanci ZO OS KOVO	62
Náklady projektu	390 256,- Kč

• Individuální aktivity realizované a poskytnuté na území hl. m. Prahy jsou financovány z prostředků ESF a státního rozpočtu ČR. Pro účelové projekty a pro zaměstnání v rámci projektů ESF jsou poskytnuty prostředky ESF a státního rozpočtu ČR.

Rozdělení seminářů podle druhu

Adaptabilita v odborných činnostech	13 školicích dnů / 269 účastníků
Osobnostní rozvoj jedince	6 školicích dnů / 71 účastníků
Manažerské dovednosti	24 školicích dnů / 59 účastníků
Výpočetní technika	14 školicích dnů / 138 účastníků
Adaptabilita v právní oblasti	9 školicích dnů / 24 účastníků
Evropské fondy	2 školicí dny / 30 účastníků
Specifické otázky OS KOVO	12 školicích dnů / 209 účastníků

Rok 2008

Celoživotní učení je motorem změn v osobním životě člověka. Vzdělávací koncepce OS KOVO se zaměřuje především na základní úroveň struktury OS KOVO, tedy na základní organizace, a vytváří podmínky pro prostupnost celého systému.

Náš systém by měl vybavovat účastníka kurzů dovednostmi a schopnostmi tak, aby se zvyšovala jeho invence při řešení aktuálních problémů udržitelného rozvoje, sociální soudržnosti i ekonomiky. Koncepční záměry souvisí i s určitými morálními dimenzemi, které plynou ze sociálního poslání odborů.

Rekvalifikační kurzy

Krizová situace v naší ekonomice vedla k prohlubování zájmu o pomoc členské základně v oblasti vzdělávání a kvalifikace.

Ke konci roku 2008 jsme předložili MŠMT koncepci dvou kurzů pro odboráře se žádostí o udělení akreditace.

Na základě podané žádosti o akreditaci podle vyhlášky Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání, bylo vydáno rozhodnutí o udělení akreditace OS KOVO k provádění rekvalifikace pro pracovní činnosti:

Manažerské vzdělávání dominantní téma roku 2008



1. Personalista/personalistka (v rozsahu 120 vyučovacích hodin)
2. Manažer (v rozsahu 120 vyučovacích hodin).

Vzdělávací program pro rekvalifikaci odborových funkcionářů je založen na predikci snížení jejich uplatnění na trhu práce po delší etapě provádění činností s vysoce sociálním zaměřením, ale bez odborného růstu. Výkon odborářské funkce spočívá hlavně v péči o solidní sociální vazby zaměstnanců s majiteli a manažery firem, v zabezpečování náležitě pozornosti vůči bezpečnosti a ochraně zdraví pracovníků a ve vyjednávání kolektivních smluv.

Cílem rekvalifikačního programu tedy musí být poskytnutí souboru informací směřujících k optimálnímu zajištění možností uplatnění na trhu práce, tedy ke zvyšování faktických znalostí, dovedností i vědomostí nezbytných pro práci s lidmi v dnešní době. Z hlediska osobní motivace případných frekventantů je cílem kurzů zajištění adekvátního sebevědomí o vlastních schopnostech při vyhledávání nového zaměstnání.

Přehledy kurzů

Přehled kurzů centrály a MP OS KOVO – počty posluchačů, náklady

Kurzy MP	počet	82	78	102
Posluchači MP	osob	2 832	2 862	3 332
Náklady MP celkem	Kč		1 325 309	1 941 432
Průměr osoba/den	Kč		358	386
Centrální kurzy	počet	18	25	28
Posluchači centrálních kurzů	počet	337	427	573
Náklady centrály celkem	Kč		821 581	1 496 289
Průměr osoba/den	Kč		690	999

O D B O R O V Ý S V A Z K O V O

Skolení a kurzy



Centrálně organizované vzdělávací akce:

počet akcí **21**

počet školicích dní **66**

počet účastníků **637**

Vzdělávací akce pořádané metodickými pracovišti:

počet akcí **152**

počet školicích dní **197**

počet účastníků **3882**

Základní orientace v aktuální legislativě pracovněprávních vztahů
Přiznání k daní z příjmu právnických osob
Místní příslušnost odborových organizací
Povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance v oblasti BOZP
Umění prezentace v práci ZO a OS KOVO
Umění jednat s lidmi
Chci se uplatnit v odborech - seminář pro mladé odborníky
Právní vědomí funkcionáře ZO OS KOVO
Jak má pracovat dozobor a revizní komise ZO
BOZP v odborové práci
Vše o řízení ZO - pro nové funkcionáře
Kolektivní smlouva od „A“ do „Z“
Kurz relaxačních a technických pro psychickou odolnost funkcionáře
BOZP - Vše o úrazovém pojištění zaměstnanců
Konfliktní situace - jejich správné řešení, základy životního úspěchu
Techniky přesvědčování a získávání nových členů OS KOVO
Osobnost funkcionáře v kolektivním vyjednávání
BOZP - Nové sociální úrazové pojištění
Školení pro nové funkcionáře - co musím znát v odborové práci













Zotavovna VS ČR, Na Květnici, Praha 4,
Hotel Jihla, Žďár nad Sázavou
Pension U Kobližky, Hustopeče
RS VS Pracov u Tábora
SOV Zlínice
NMA II, Luhačovice

<http://www.oskovo.cz/Cinnost/ovp.htm>



Specializované činnosti

- *Kolektivní vyjednávání*
- *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*
 - *Mezinárodní činnost*
- *Odborový nemovitý majetek*
 - *Vzdělávání*



Kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání kolektivních smluv vyššího stupně

OS KOVO uzavírá kolektivní smlouvy vyššího stupně se sociálními partnery: Českomoravskou elektrotechnickou asociací, Asociací leteckých výrobců, Svazem sléváren ČR a Sdružením učňovských zařízení. Z dále uvedených údajů je zřejmé, že počet zaměstnavatelů i počet ZO OS KOVO, pro které byly KSVS závazné, je v hodnoceném období bez výrazných změn. Podobné je to i s počty zaměstnanců a počty členů odborů, za které byly KSVS uzavřeny. V zákoně o kolektivním vyjednává-

ní je proces rozšiřování KSVS na další zaměstnavatele od 1. 1. 2007 nově upraven. I přes snahu OS KOVO se však tento institut z důvodu negativního přístupu zaměstnavatelských svazů nedaří využívat. Pokud se týká kolektivních sporů, stojí za zmínku řešení sporu při uzavření dodatku č. 4 KSVS ELA v roce 2008. Smluvní strany se zde vedle zprostředkovatele shodly i na využití institutu rozhodce. Jeho rozhodnutím byl dodatek č. 4 uzavřen a vyřešen tak spor o znění mzdového vývoje. Pro rok 2009 jsou uzavřeny KSVS s Českomoravskou elektrotechnickou asociací a Asociací leteckých výrobců. Naopak zatím není ukončeno kolektivní vyjednávání se Svazem sléváren ČR a Sdružením učňovských zařízení.



Rok	2005	2008
Počet uzavřených KSVS celkem	4	4
Počet zaměstnavatelů, za které byly KSVS uzavřené	75	73
Počet odborových organizací, pro které byly KSVS uzavřené	62	63
Počet zaměstnanců celkem, za které byly uzavřené KSVS	27 787	30 503
Počet odborově organizovaných zaměstnanců u zaměstnavatelů, za které byly KSVS uzavřeny	9 332	8 532

Kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni

Stěžejní oblastí práce OS KOVO bylo, je a bude jednání o dobrých pracovních a mzdových podmínkách členů OS KOVO a ostatních zaměstnanců s příslušnými zaměstnavateli, neboli sociální dialog, jehož jednou z nejdůležitějších součástí je kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni.

Právě z tohoto důvodu se Rada OS KOVO dne 6. října 2005 usnesla na tom, že OS KOVO uspořádá podpůrnou kampaň. Cílem **Kampaně na podporu kolektivního vyjed-**



návání a významu kolektivních smluv bylo povzbudit odborové funkcionáře ve firmách a napomoci jim získat podporu členů a zaměstnanců při kolektivním vyjednávání.

Kampaň se skládala z následujících součástí:

- Konference KS
- Propagace
- Metodická pomůcka
- Vzdělávání

Kampaň byla zahájena v Kováku úvodním slovem místopředsedy J. Součka. Ten ve svém úvodníku vysvětlil cíl kampaně, seznámil čtenáře s jejím obsahem i mottem kampaně „**Více kolektivních smluv s ještě kvalitnějšími závazky**“. Vyzval všechny členy OS KOVO k podpoře kolektivního vyjednávání ve firmách heslem: „**Kdo, když ne my – kdy, když ne teď!!!**“

Konference krajských sdružení OS KOVO proběhly v období od dubna do konce roku 2006 ve všech regionech. Delegáti konferencí byli vždy seznámeni s důvody vedení kampaně a s jejími jednotlivými částmi. Na každé z konferencí byla předvedena prezentace, která seznamovala s vývojem kolektivního vyjednávání v ČR a mapovala i některé zajímavé údaje v rámci EU. Dále byla podána informace o stavu projednávání nového ZP a účastníci byli seznámeni s hlavními změnami pracovněprávních a souvisejících předpisů.

Propagace proběhla převážně v časopisu Kovák, celá stránka byla kovácké kampani věnována v časopise Sondy.

Kovák průběžně informoval čtenáře o aktuálním stavu projednávání zákoníku práce a přinášel další aktuální zajímavosti jak z politické scény, tak i z jednotlivých ZO OS KOVO. V období od srpna 2006 do konce ledna 2007 vyšlo v Kováku velké množství článků vysvětlujících nový zákoník práce a související předpisy. Jednalo se například o články s následujícími tématy:

- Zásadní změny v novém ZP
- Změny v zákoně o kolektivním vyjednávání
- Změny ve mzdové oblasti
- Uvolňování členů odborové organizace u zaměstnavatele
- Pracovní doba, práce přesčas, překážky v práci

Ve zvláštní příloze vyšel soubor statistických údajů pod názvem Faktografie v kontextu reality. V první části s názvem „Jak si stojíme doma – v ČR“ byly obsaženy údaje o kolektivním vyjednávání v ČR, jako je například pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami, vyjednávání o nepodkročitelných minimech OS KOVO a přínosy kolektivních smluv pro peněženky zaměstnanců. V druhé části, nazvané „Jak si stojíme v EU“, byla zveřejněna statistická data, ze kterých je zřejmé, jak výdělky českých zaměstnanců za evropskými pokulhávají.

Mimořádnou aktivitou v rámci kampaně byla soutěž ve znalostech nového ZP o hodnotné ceny.

V rámci kampaně byly zpracovány propagační plakáty. Verze plakátů v regionálních variacích byly distribuovány podle požadavků jednotlivých KS OS KOVO.

Metodická pomůcka pro kolektivní vyjednávání v podnikové sféře byla zpracována v návaznosti na nový zákoník práce a to v době, kdy neexistoval žádný právní výklad nebo názor na obsah problematických ustanovení nového kodexu. K ustanovením kolektivních smluv byly zpracovány i konkrétní příklady textů.

V posledních čtyřech měsících roku 2006 proběhlo v OS KOVO velké množství **vzdělávacích akcí** - školení a seminářů, jejichž cílem bylo seznámit co nejširší odborářskou veřejnost s novými pracovněprávními předpisy, zejména se zcela novým zákoníkem práce.

Specialisté OS KOVO věnovali mimořádnou pozornost i vlastnímu vzdělávání, o čemž svědčí jak množství absolvovaných školení a seminářů pořádaných institucemi mimo odbory, tak i množství prostudovaných odborných stanovisek a výkladů.

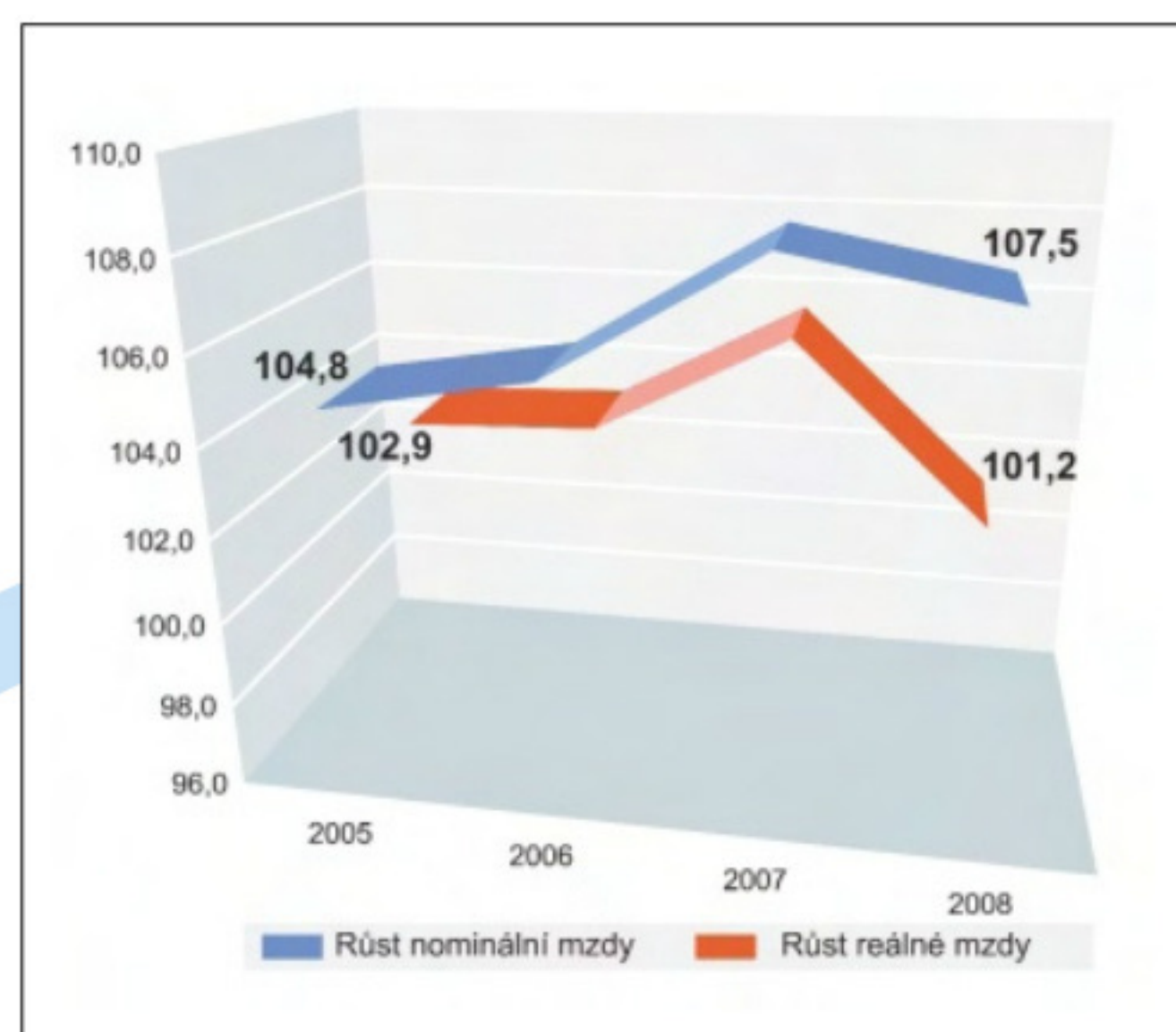
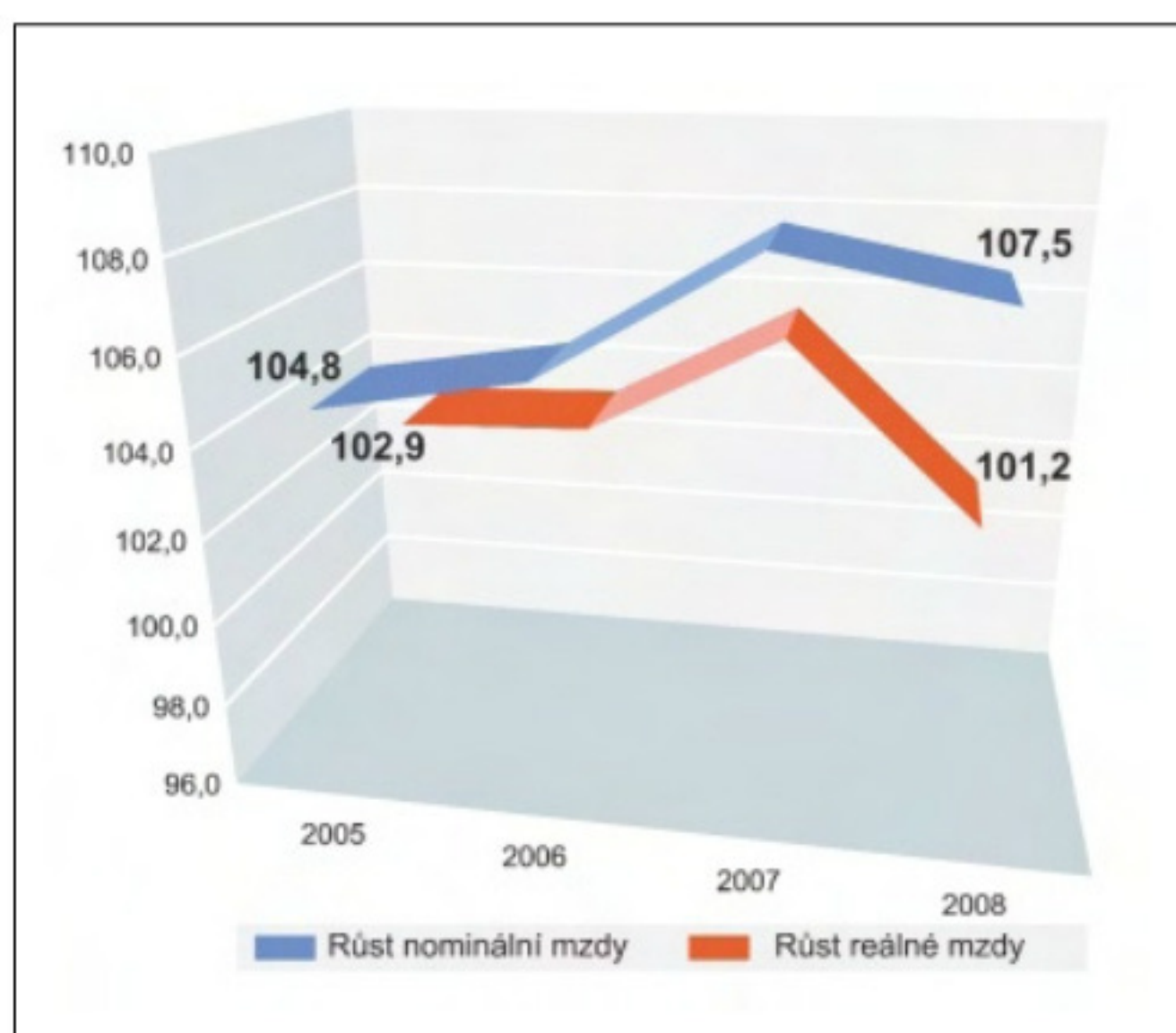
Souběžně s kampaní hrála po celé období důležitou roli v oblasti kolektivního vyjednávání **Strategie OS KOVO pro kolektivní vyjednávání**. Tato strategie musela reagovat na změny v pracovněprávní legislativě s cílem nejen udržet dosažité nároky zaměstnanců, ale i přibližovat standardy v oblasti mezd a pracovní doby evropské úrovni.

O rozsahu kolektivního vyjednávání v podnicích kovoprůmyslu vypovídá následující tabulka:

Rok	2005	2008
Počet uzavřených podnikových kolektivních smluv u zaměstnavatelů, kde působí ZO	848	797
Počet zaměstnanců celkem, na které se vztahují podnikové kolektivní smlouvy	304 332	320 827
Počet podnikových kolektivních smluv, které obsahují úpravu mezd přímo nebo formou přílohy těchto kolektivních smluv	756	668
Počet zaměstnanců v působnosti OS celkem, kterým jsou mzdy poskytovány na základě kolektivní smlouvy	286 020	253 832
Počet odborových orgánů, které neuzavřely podnikovou kolektivní smlouvu	128	129
Počet zaměstnavatelů, u kterých působí ZO a kteří mají zcela nebo zčásti zahraničního vlastníka	264	314
Počet uzavřených PKS u těchto zaměstnavatelů	227	274
z toho: počet PKS, které obsahují úpravu mezd	206	245
Počet zaměstnavatelů s počtem zaměstnanců do 50, kde působí ZO	168	168
Počet uzavřených PKS u těchto zaměstnavatelů	117	109
z toho: počet PKS, které obsahují úpravu mezd	109	98
Počet zaměstnavatelů s počtem zaměstnanců od 51 do 100, kde působí ZO	198	179
Počet uzavřených PKS u těchto zaměstnavatelů	154	126
z toho: počet PKS, které obsahují úpravu mezd	137	112
Počet kolektivních sporů řešených prostřednictvím zprostředkovatele při uzavírání PKS	4	7
Počet kolektivních sporů řešených prostřednictvím rozhodce při uzavírání PKS	0	0
Počet vyhlášených stávkových pohotovostí při uzavírání PKS	1	5

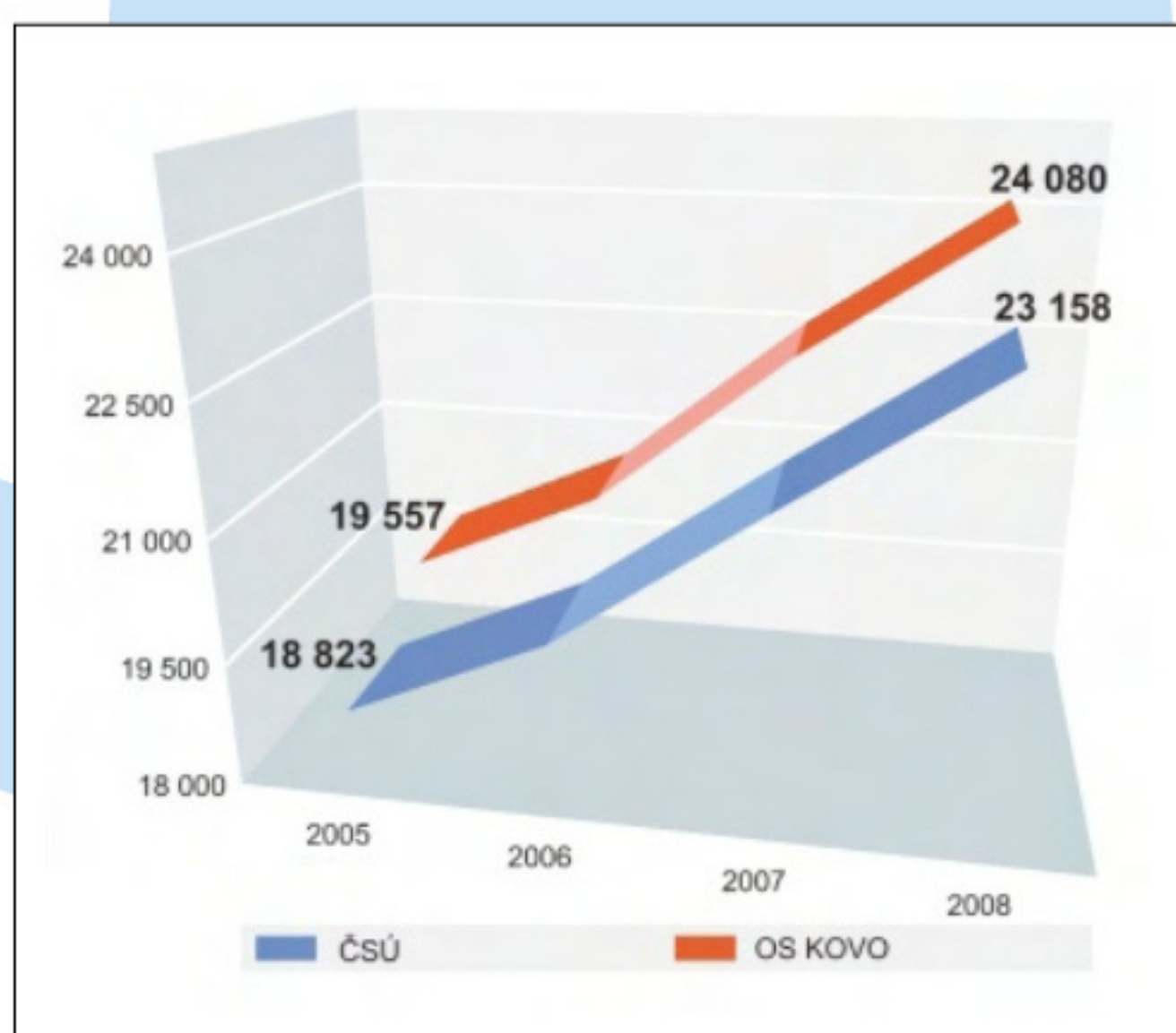
Nejdůležitější oblastí kolektivního vyjednávání je vyjednávání o mzdách. Reálná mzda v kovoprůmyslu v období let 2005 až 2008 rostla, a to bezpochyby i zásluhou právě kolektivního vyjednávání. Nejvíce reálná mzda vzrostla v roce 2007, a to o 5,4 %. V roce 2008 byl nárůst reálné mzdy nejnižší a činil pouhých 1,1 %.

V podnikových kolektivních smlouvách se dařilo sjednávat i sociální výhody pro zaměstnance. Příkladem může být nárůst sjednání příspěvků na penzijní připojištění a životní pojištění.



O tom, že na nárůstu mezd má svůj pozitivní podíl právě kolektivní vyjednávání, svědčí skutečnost, že průměrná mzda v podnicích, ve kterých působí OS KOVO, byla ve všech letech vyšší než průměrná mzda vykazovaná ČSÚ.

Strategie OS KOVO v kolektivním vyjednávání pro jednotlivé roky stanovuje hlavní cíle, ke kterým má kolektivní vyjednávání směřovat. Jak se dařilo sjednávání těchto strategických závazků, ilustruje následující tabulka.



Sjednaný závazek v PKS	2005		2008	
	Počet	%	Počet	%
Hodnoceno PKS	586		616	
Výběr členského příspěvku srážkou ze mzdy	509	86,9	557	90,4
Zásady odměňování, podle kterých lze sjednat celou mzdu	219	37,4	301	48,9
Růst průměrných nominálních mezd	283	48,3	277	45,0
Pracovní doba snižená na 37,5 hod	383	65,4	410	66,6
Dovolená delší o 1 týden a více	426	72,7	485	78,7

Sjednaný závazek v PKS	2005		2008		2008/2007
	Počet	%	Počet	%	%
Vzdělávání zaměstnanců (1. společný požadavek EMF)	92	18,5	154	25,0	6,5
Programy pro starší zaměstnance	12	2,4	18	2,9	0,5
Opatření ke sladování profesního a rodinného života	20	4,0	27	4,4	0,4

Koordinace v kolektivním vyjednávání

Pro kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni je důležitá jeho koordinace. ZO OS KOVO koordinují své kolektivní vyjednávání zejména v rámci volebních obvodů, na kterých se vzájemně informují o svých postupech, předávají si zkušenosti, hodnotí své výsledky a dělí se o své pozitivní i negativní zkušenosti. Méně intenzivní je koordinace v rámci krajských sdružení – možnosti založení regionálního výboru kolektivního vyjednávání zatím žádný region nevyužil. Koordinace na bázi odvětví se realizuje prostřednictvím sekcí OS KOVO. Impulsem pro koordinaci kolektivního vyjednávání některých firem může být i jejich společný vlastník (společný kapitál). Jako příklad takovéto koordinace je možné uvést koordinaci firem vlastněných kapitálem společností TRW nebo firem skupiny Z-GROUP.

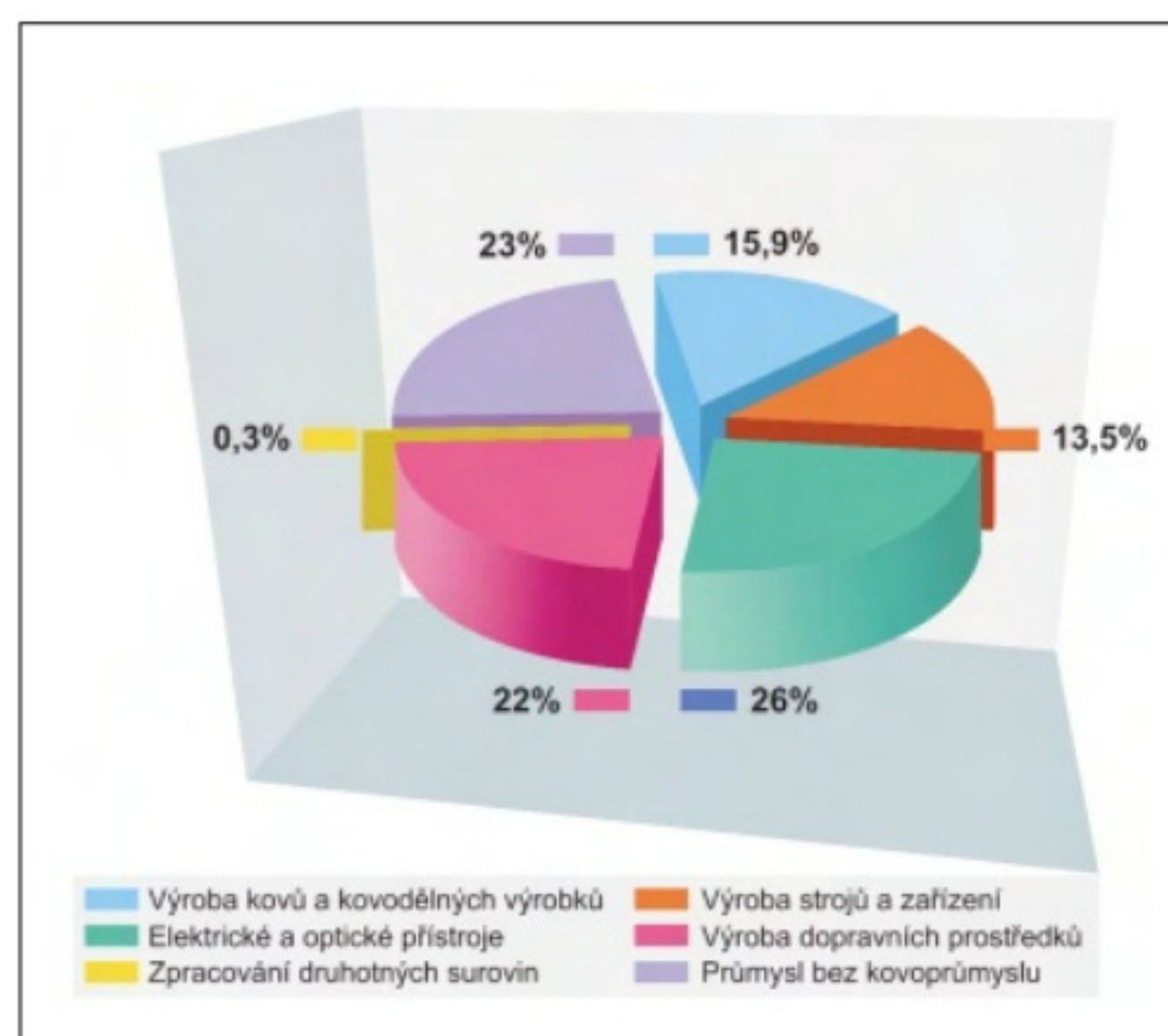
Agenturní zaměstnanci v kovoprůmyslu

Zaměstnávání prostřednictvím agentur práce bylo v posledních letech velkým problémem. Je pravda, že poptávka po pracovní síle byla v určitých profesích vyšší než tuzemská nabídka, ale chování některých agentur (nedodržování platné legislativy, až nelidské zacházení se zahraničními dělníky, daňové úniky apod.) bylo alarmující. OS KOVO na tyto problémy důrazně upozorňoval, což vedlo k tomu, že se státní správa začala touto problematikou zabývat.

V roce 2008 pracovalo v kovoprůmyslu již 33 515 agenturních zaměstnanců.

V době propouštění v důsledku hospodářské krize se však tito zaměstnanci stali „polštářem“, díky kterému nebyl první dopad poklesu zakázek v důsledku finanční krize na kmenové zaměstnance tak dramatický.

Agenturní zaměstnanci v jednotlivých odvětvích kovoprůmyslu (rok 2008)



Kolektivní vyjednávání v Evropě

OS KOVO se jako člen Evropské federace kováků (EMF) intenzivně zapojuje do odborových aktivit v rámci Evropy.

První společný požadavek

Členské organizace Evropské federace kováků (EMF) diskutovaly a schválily první společný požadavek EMF „**individuální právo na školení garantované kolektivními smlouvami**“ na 5. konferenci EMF ke kolektivnímu vyjednávání v Římě ve dnech 11. – 12. října 2005. Na této římské konferenci se EMF dohodla na cílech, postupu hodnocení, časovém rámci a na politické kampani k realizaci tohoto požadavku.

V procesu implementace bylo nutno přenést evropské cíle do národní implementační politiky. Z tohoto důvodu byly členské organizace EMF požádány, aby připravily „cestovní mapy“, ve kterých měly popsat, jak hodlají implementovat společný požadavek do národních systémů kolektivního vyjednávání.

Odborový svaz KOVO tuto tzv. cestovní mapu připravil a vyjednávání o společném požadavku (SP) bylo zahájeno v rámci kolektivního vyjednávání pro rok 2006.

1. SP byl nejprve projednáván a rozpracován k další realizaci v komisi kolektivního vyjednávání OS KOVO. Jedním z podstatných atributů, který ovlivňoval zapracování 1. SP do kolektivních smluv, byla národní legislativa České republiky. Ta podle tehdy platného znění zákoníku práce neumožňovala tuto problematiku řešit v úrovni podnikových kolektivních smluv, ale pouze v kolektivních smlouvách vyššího stupně (KSVS). V návaznosti na tuto skutečnost přijala komise kolektivního vyjednávání doporučení zapracovat 1. SP do návrhů KSVS pro rok 2006. Po vysvětlovací kampani se podařilo sjednat v KSVS pro elektrotechnický průmysl, letecký průmysl a slévárenství modifikaci tohoto závazku: „Zaměstnavatel v součinnosti s příslušným odborovým orgánem zpracuje plán odborného školení a vzdělávání zaměstnanců tak, aby každý zaměstnanec měl garantováno minimálně 5 dní vzdělávání v roce. Cílem je umožnit zaměstnancům systematické vzdělávání pro potřeby jejich práce, případně pro zlepšení jejich zaměstnatelnosti.“

Vzhledem k tomu, že KSVS pokrývají cca 7 % zaměstnanců kovoprůmyslu v ČR, bylo zřejmé, že nás větší část práce teprve čekala.

OS KOVO se společně s odborovou centrálou ČMKOS snažil ovlivnit znění v té době projednávaného nového zákoníku práce v Parlamentu České republiky tak, aby 1. SP mohl být právoplatně sjednáván i v úrovni podnikových kolektivních smluv, což se podařilo. Schválený nový zákoník práce obsahuje v § 203 nárok zaměstnance na pracovní volno k účasti na školení pořádaném odborovou organizací v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody, s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.



OS KOVO zahájil v květnu 2006 kampaň za kolektivní vyjednávání podnikových kolektivních smluv pro rok 2007. Jedním z dílčích požadavků uplatněných v této kampani bylo i zahrnutí 1. SP do všech návrhů KS, a to v návaznosti na výše citované přijetí nového zákoníku práce.

OS KOVO zapracoval do dokumentu Strategie OS KOVO v kolektivním vyjednávání jako jeden z konkrétních bodů „Stanovení podmínek pro další vzdělávání zaměstnanců“ s cílem zkvalitnění v současné době sjednaných textů KSVS a uplatnění tohoto požadavku v návrzích podnikových kolektivních smluv.

V rámci Metodické pomůcky pro kolektivní vyjednávání v podnikové sféře, kterou OS KOVO pravidelně vydává, je rozpracována i problematika 1. SP a doporučeny návrhy na její zapracování do podnikových kolektivních smluv.

Naším cílem je uplatnění individuálního práva na školení pro každého zaměstnance v rozsahu minimálně 5 dní v kalendářním roce pod heslem „**Celoživotně vzdělávaný zaměstnanec je nezbytným předpokladem pro udržení a rozvoj podnikatelského prostředí v kovoprůmyslu ČR**“.

Je zřejmé, že cíle není možné dosáhnout ihned, ale půjde o dlouhodobý proces. Pro začátek je možné se zaměřit na určité skupiny zaměstnanců, jejichž ohrožení ztrátou zaměstnání je vyšší, například na starší osoby, osoby v profesích, jejichž potřeba v podniku stále klesá, osoby, které se vrátily do pracovního procesu po čerpání rodičovské dovolené.

Sít' Eucob@n

Na konci 90. let minulého století stály před Evropskou federací kováků (dále jen EMF) nové výzvy.

Bylo zřejmé, že je nutná postupná koordinace kolektivního vyjednávání a nalezení způsobů koordinace, které by všechny členské organizace EMF podpořily a akceptovaly. Také jsme věděli, že procesy kolektivního vyjednávání v jednotlivých zemích jsou značně rozdílné, legislativně, historickými zvyklostmi, společenskými podmínkami atd.

EMF se shodla, že půjde jednak cestou stanovení pravidel a minimálních standardů v kolektivním vyjednávání a dále vytvářením regionálních sítí pro koordinaci kolektivního vyjednávání.

Pokud se týče minimálních standardů v kolektivním vyjednávání, byly na úrovni EMF přijaty následující materiály:

- „Koordinační mzdové pravidlo“, které stanoví, že politickým cílem EMF je udržet v evropském kovoprůmyslu kupní sílu a zajistit úměrnou participaci v produkčních nárustech;
- „Charta k pracovní době“, která stanoví opět jako politický cíl sjednání ročního fondu pracovní doby ve výši 1.750 hodin a snižování pracovní doby limitováním placené přesčasové práce na 100 hodin/rok. Pracovní doba by se tak neměla stát nástrojem konkurence v Evropě.

Tyto minimální standardy mají zajistit, aby minimální příjmem, o který usilují zaměstnanci na plný úvazek, zajišťoval jejich plnou participaci v sociálním a kulturním životě dané země. Minimální mzda musí být jasně definovaným relativním standardem.

Důležitou oblastí pro postupnou koordinaci kolektivního vyjednávání v rámci EMF bylo vytvoření informačního systému mezi jednotlivými svazy – Eucob@.

Základem bylo zpracování vstupního projektu německým IGM v průběhu roku 1999. Ostatním národním svazům byla nabídnuta možnost připojení. V září 1999 byl proveden první sběr dat. Informace podalo 25 odborových centrál ze 16 zemí.

Největším problémem systému Eucob@n zůstává tzv. „hodnota celé smlouvy“ VOWA. Podmínky pro její výpočet jsou však poměrně složité, a teprve v roce 2008 bylo dohodnuto, že metodika výpočtu bude zveřejněna ve všech oficiálních jazycích EMF, aby mohl každý respondent, odlišně od dosavadní praxe, kdy prováděl výpočet VOWA specialista v sekretariátu EMF v Bruselu, provést vlastní výpočet.

Na úrovni evropských odborových centrál EMF, ETUF-TCL, EMCEF došlo k dohodě, že informační systém Eucob@ bude rozšířen i na další uvedené centrály s tím, že se název změní na Eucob@n. Je zřízena společná webová stránka.

Odvětvové sekce OS KOVO

V rámci OS KOVO působí odvětvové sekce, ve kterých jsou sdružené ZO OS KOVO na odvětvovém, oborovém a výrobním principu. Jejich posláním je především činnost při kolektivním vyjednávání kolektivních smluv vyššího stupně, případně vedení sociálního dialogu se zaměstnavateli v příslušném odvětví, výměna zkušeností souvisejících se specifikou jednotlivých odvětví, včetně pomoci ZO v oblastech týkajících

se příslušného odvětví. Sekce OS KOVO jsou tak významným koordinátorem kolektivního vyjednávání.

Počty ZO OS KOVO a navazující počty zaměstnanců a členů odborů byly ve sledovaném období bez výrazných změn. Dále jsou uvedené základní údaje o členské základně jednotlivých sekcí k 15. 3. 2009.

Název sekce	A	B	C
Sekce automobilového průmyslu	43	50 444	19 095
Hutnická odvětvová sekce	20	26 823	13 017
Sekce učňovských zařízení	16	2 364	677
Sekce elektrotechnického průmyslu	27	21 081	5 485
Sekce leteckého průmyslu	14	7 422	2 175

A - Počet ZO OS KOVO zastoupených v sekci

B - Počet zaměstnanců zaměstnavatelských organizací, jejichž ZO OS KOVO je členem sekce

C - Počet stálých členů ZO OS KOVO, jejichž ZO jsou zastoupeny v sekci

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

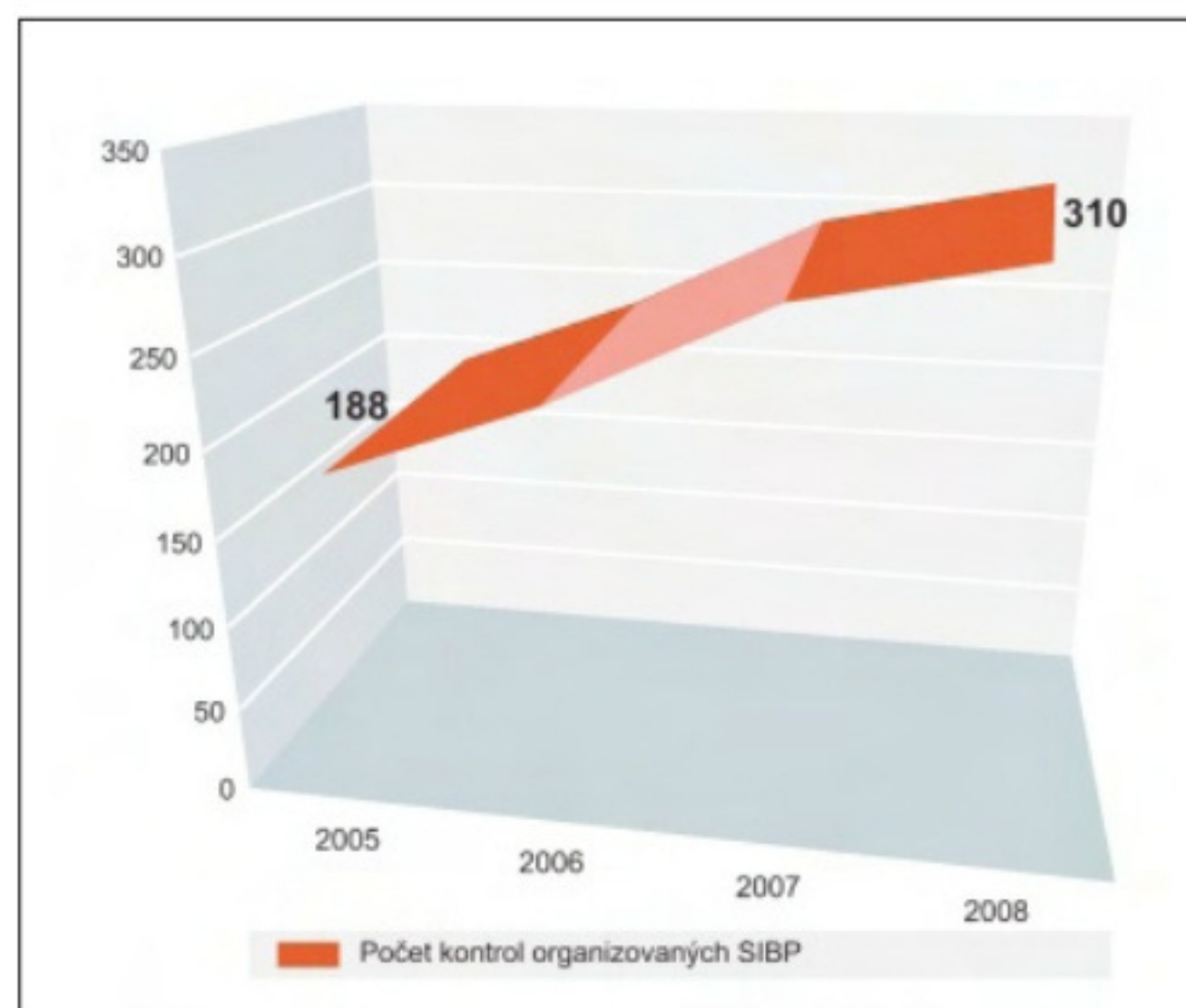
Praktické zajišťování činností a aktivit OS KOVO v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) zabezpečují zaměstnanci OS KOVO – specialisté BOZP po celé ČR.

Odborový svaz KOVO organizuje prostřednictvím svých specialistů BOZP (svazových inspektorů bezpečnosti práce, dále jen SIBP) kontroly nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů; přitom jsou SIBP oprávněni kontrolovat zejména, jak zaměstnavatelé plní své povinnosti v péči o BOZP a zda soustavně vytvářejí podmínky k bezpečné a zdravotně nezávadné práci a také, zda pravidelně prověřují tato pracoviště a příslušná zařízení.

Přestože kontrolní činnost není zdaleka jediným úkolem SIBP, tak je uvedená činnost určité jedním z hlavních kritérií pro hodnocení preventivní činnosti v oblasti BOZP, nejen pro OS KOVO, ale i vůči poskytovateli významné části finančních prostředků ze státního rozpočtu ČR na tuto činnost.

SIBP z jednotlivých metodických pracovišť jsou připraveni poskytnout konkrétní odbornou a metodickou pomoc základním organizacím OS KOVO a jejich členům v následujících oblastech:

- ✓ kromě vlastní realizace kontrol nad stavem BOZP dále i pomoc při zajištění objektivitu u měření rizikových faktorů a participace na ročních prověrkách BOZP,
- ✓ legislativní předpisy a technické normy pro BOZP, jejich změny a platnost, aplikace v konkrétních podmínkách,
- ✓ výběr příslušných ustanovení nebo celá aktuální znění předpisů a případně jejich okomentování a doručení v elektronické podobě nebo prostřednictvím klasické pošty,
- ✓ pomoc při organizaci a realizaci systémů školení o BOZP,
- ✓ vyhledávání a hodnocení rizik a stanovení opatření k zamezení či omezení jejich působení, včetně návrhu výběru vhodných osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP),
- ✓ závodní preventivní péče, systém a periodicita preventivních prohlídek, první pomoc,
- ✓ kategorizace prací (resp. kritéria, faktory a limity pro zařazování prací do kategorií...),
- ✓ hodnocení pracovních podmínek, práce přesčas a v noci v souvislosti s BOZP,
- ✓ objasňování příčin pracovních úrazů, nemocí z povolání a stanovení opatření k jejich prevenci,
- ✓ projednávání pracovních úrazů a nemocí z povolání a jejich odškodňování,
- ✓ formulace závazků v oblasti BOZP v podnikových kolektivních smlouvách,
- ✓ připomínkování předpisů BOZP zaměstnavatele z hlediska jejich souladu s platnou legislativou,
- ✓ spolupráce s místně příslušnými oblastními inspektoráty práce a krajskými hygienickými stanicemi.
- ✓ případně další problematika dotýkající se oblasti BOZP.



Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a její uplatňování v každodenní praxi

BOZP je pro OS KOVO jednou z nejdůležitějších priorit. Výsledky práce v této oblasti do r. 2007 ne zcela odpovídaly představám OS KOVO - vývoj postupně ustrnul, a proto VV OS KOVO zahájilo projekt kampaně BOZP průřezově - v celé působnosti OS KOVO, především do regionů a hlavně do ZO.



Prvním krokem před spuštěním projektu bylo zpracování SWOT analýzy vlastními silami. Tato analýza odhalila silné i slabé stránky OS KOVO v oblasti BOZP a naznačila možná řešení a východiska s uplatněním systémové práce.

Realizaci vlastní kampaně s mottem „Zdravý do práce, zdravý z práce“ lze stručně shrnout do následujících bodů:

Projednáni v orgánech OS KOVO

Materiál nazvaný Kampaň BOZP OS KOVO 2007 byl projednán na zasedání Předsednictva OS KOVO a předložen Radě OS KOVO. Rada OS KOVO po projednání projekt schválila, včetně prezentace v elektronické podobě, a uložila realizovat Kampaň BOZP OS KOVO 2007, přičemž zvláště zdůraznila ve svém usnesení dva úkoly, a to projednávat roční plány kontrolních akcí zpracovaných příslušným MP v Radě KS a ohlašovat vznik zejména „závažných“ pracovních úrazů.

Dále Rada OS KOVO také schválila změnu Stanov OS KOVO, kde je nyní výslovně uvedeno, že OS KOVO a jeho základní organizace vykonávají kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů.

Konference KS

Oblast BOZP se pravidelně projednává na konferencích krajských sdružení OS KOVO s vystoupením zástupce z příslušného MP (SIBP).

Propagace

Propagace projektu byla realizována na několika úrovních:

- a) publikováním v časopisu Kovák a umístěním základních atributů kampaně na Intranet OS KOVO, včetně průvodní prezentace,
- b) do každé ZO, v počtu odpovídajícímu zvolenému klíči, byly distribuovány publikace o dosažených výsledcích ke zviditelnění práce OS KOVO v oblasti BOZP,
- c) taktéž do každé ZO byly distribuovány (stejným klíčem jako publikace) plakáty s tematikou kampaně,
- d) při oficiálních akcích OS KOVO se začaly používat velkoplošné formáty plakátů. Tytéž velkoplošné plakáty jsou zavěšeny v kabinetu BOZP,
- e) projektem „NAPO“ distribuovaným na DVD (vtipná forma propagace BOZP, umístěná na elektronickém nosiči),
- f) trvalou expozicí BOZP v kabinetu BOZP a na chodbě centrály OS KOVO v DOS Praha,
- g) konáním semináře v DOS Praha, zčásti odborným a zčásti prezentačním,
- h) výstavkami OOPP a vzdělávacích materiálů k BOZP, a to při příležitosti konání Rady OS KOVO v Hradci Králové a při konání výše uvedeného semináře v DOS Praha,
- i) vytvořením monotematického leporela k BOZP.

Zkušenosti a postřehy ze ZO

Zkušenosti a postřehy ze ZO byly průběžně získány v jednotlivých firmách a na jednotlivých MP. K celkovému náhledu na oblast BOZP v OS KOVO napomohla též anketa. Podařilo se získat řadu odpovědí na připravené otázky ke zjištění priorit požadavků ZO v oblasti BOZP.

Ze získaných odpovědí vyplynulo, že ZO preferují:

- kontroly BOZP u zaměstnavatele,
- konzultace k problematice BOZP,
- zastupování ZO při jednáních se zaměstnavatelem,
- připomínkování k důležitým materiálům, které ZO předloží zaměstnavatel,
- připomínkování legislativy,
- organizování školení BOZP.

V menší míře ZO požadují:

- zvýšení objemu vybraných informací z oblasti BOZP na Intranetu OS KOVO,
- publikační činnost,
- sumarizaci a vyhodnocování výkazů ZO.

Drtivá většina respondentů ve vrácených anketních odpovědích vyjádřila spokojenost s prací specialisty BOZP na místě příslušného MP.

Rekonstrukce Komise BOZP a ŽP

Během roku 2007 byla provedena rekonstrukce Komise BOZP a ŽP, včetně novelizace jejího statutu.

Komise doznala podstatné změny ve svém složení. Dlouholetí a osvědčení kolegové odešli do starobního důchodu a bylo nutné je adekvátně nahradit. Do komise byli jmenováni noví tři členové ze ZO. Novelizací statutu se všichni specialisté BOZP stali taktéž členy této komise, nově s hlasem poradním.

Činnost SIBP byla zefektivněna

důrazem na kontroly BOZP u zaměstnavatele s případným využitím tzv. „plné moci“ od příslušné základní organizace Odborového svazu KOVO k provedení kontroly nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podle ustanovení § 322 odst. 1 ZP a doporučeným postupem při vlastním provádění těchto kontrol.

Kromě ostatních školicích aktivit je nejvýznamnějším počinem v této specifické oblasti - vzdělávání specialistů BOZP OS KOVO - absolvování kurzu odborné způsobilosti fyzických osob k zajišťování úkolů v prevenci rizik (dříve užívaný termín „bezpečnostní technici“), který je zakončen příslušnou zkouškou (dle zák. 309/2006 Sb., tj. „zákon o zajištění dalších podmínek BOZP“). Důvodem, proč se přikročilo k získávání předmětné odborné způsobilosti, zákonem cílené na „bezpečnostní techniky“ ve firmách, byl požadavek, resp. obstrukce, některých zaměstnavatelů na jednoznačně prokazatelnou úroveň odborné způsobilosti našich specialistů BOZP při výkonu kontroly BOZP v podniku.

V ohlasech na probíhající kampaň převládá názor, že je třeba v tomto trendu pokračovat a dále ho rozvíjet, protože přispívá k pozitivnímu imagi odborů.

Mezinárodní činnost

Členství OS KOVO v mezinárodních organizacích



Odborový svaz KOVO je členem dvou mezinárodních organizací již 18 let. Přelomovým rokem byl rok 1991, kdy se OS KOVO stal 24. 5. členem Světové federace kováků (IMF) a 21. 11. členem Evropské federace kováků (EMF). Členství OS KOVO v obou těchto organizacích se postupně vyvíjelo. Zpočátku šlo spíše o členství formální, které spočívalo zejména v účasti na zasedáních hlavních politických orgánů obou výše uvedených organizací. Později v důsledku postupného získávání informací a zkušeností se toto členství prohlubuje a mění se v členství aktivní, kdy jsou zástupci OS KOVO zapojováni do každodenní práce těchto organizací, a to ať již prostřednictvím účasti v pracovních skupinách nebo výborech, tak i prostřednictvím účasti na specifických a tematicky zaměřených konferencích.



Pokud jde o Evropskou federaci kováků (EMF), je OS KOVO zapojen nejen do práce nejvyšších orgánů EMF (výkonný a řídicí výbor, revizní výbor), ale i do každodenní práce tří politických výborů (výbor pro politiku kolektivního vyjednávání, výbor pro průmyslovou politiku a výbor pro podnikovou politiku), sektorových výborů (výbor pro ocel, automobilový průmysl, ICT, ad-hoc letectví) a horizontálního výboru (výbor pro školení a vzdělávání). Zástupci OS KOVO se tak podílejí na celoevropské koordinaci kolektivního vyjednávání, v rámci vytvořené sítě Eucob@n. Dále na koordinaci oblasti průmyslové politiky, v rámci které připomínají návrhy Evropské komise (ekologické otázky, CO₂, obchodování emisemi, restrukturalizace sektorů atd.), a k aktuálním tématům předkládají návrhy vlastní. V oblasti podnikové politiky je velmi důležité nejen zapojení zástupců zaměstnanců do jednotlivých vznikajících evropských rad zaměstnanců, které v posledních čtyřech letech zaznamenalo velkou dynamiku, ale také významná účast na přípravě a připomínkování příslušných směrnic EU, které tuto oblast na evropské úrovni upravují. Další oblastí je vyšší koordinace v oblasti evropských společností (SE) a také zapojení se do výměny informací a do společných aktivit souvisejících s restrukturalizací jednotlivých nadnárodních společností, pro které jsou uzavírány evropské rámcové dohody. Jak již bylo výše uvedeno, neméně důležité jsou oblasti jednotlivých sektorů, ve kterých zástupci OS KOVO působí. Podílejí se tak na evropské koordinaci politik prosazovaných v sektorech ocelářství, automobilového průmyslu, ICT, letectví atd.

Obdobný vývoj jako v případě EMF byl zaznamenán i ve Světové federaci kováků (IMF). Od původně formálního členství na kongresech a ústředních výborech se OS KOVO rovněž posunul k většímu zapojení do aktivit IMF. Zástupce OS KOVO se na květnovém kongresu IMF v roce 2005 stal členem výkonného výboru IMF, ve kterém spolu s dalšími dvěma členy zastupuje region východní Evropy. Vzhledem k tomu, že IMF působí celosvětově, mají i její aktivity tento rozměr. V rámci IMF dochází k uzavírání tzv. světových podnikových rad pro nadnárodní společnosti působící v celosvětovém měřítku. Díky aktivitám v rámci IMF jsou i do těchto světových rad zapojováni zástupci OS KOVO. IMF rovněž průběžně organizuje celosvětová setkání zástupců odborů působících v nadnárodních společnostech.

• Brusel 2005

Východní region EMF



Za velice významnou považuje OS KOVO i regionální spolupráci. Proto je od roku 1993 součástí regionálního uskupení, v rámci kterého dochází k vzájemné spolupráci a průběžné výměně aktuálních informací. Toto uskupení v roce 1993 vzniklo na základě iniciativy odborových organizací ČR, Slovenska, Maďarska a Polska, později se zapojilo i Slovinsko, a původně se nazývalo Visegrádská skupina. Později v souvislosti s vývojem regionální spolupráce i v rámci EMF se tato skupina stala součástí struktur EMF. Počet zemí patřících do této skupiny se postupně rozšiřoval a měnil se její název (Východní region EMF). V roce 2007 bylo na kongresu EMF v Lisabonu rozhodnuto vrátit se k téměř původní velikosti skupiny, která tento region zakládala, a obrovský Východní region rozdělit v regiony dva. Odborové organizace ze zemí, které jsou dnes součástí Východního regionu (ČR, Slovensko, Slovinsko, Maďarsko a Polsko), se scházejí dvakrát ročně, na základě rotačního principu, a projednávají aktuální otázky, zaujímají společná stanoviska a prosazují společnou politiku i v rámci EMF. V rámci svých zasedání organizují i návštěvy podniků v jednotlivých zemích, kde získávají konkrétní přehled o situaci odborů v daných podnicích. Tento region je v rámci EMF zastoupen postem místopředsedy EMF v řídicím výboru EMF (zástupce OS KOVO) a regionálním zástupcem (zástupce z Polska).

Vídeňské memorandum



Dalším regionálním uskupením, kterého je OS KOVO členem od roku 1998, kdy tato regionální skupina vznikla, je tzv. Vídeňské memorandum. Jde o skupinu fungující v rámci regionálních sítí kolektivního vyjednávání, která se zabývá zejména koordinací a výměnou informací o kolektivním vyjednávání v rámci regionu, do kterého spadá ČR, Slovensko, Slovinsko, Maďarsko, Rakousko a Německo/Bavorsko. Jde o skupinu, v níž se setkávají zástupci „starých“ a „nových“ členských států EU. I tato skupina se setkává dvakrát ročně na základě rotačního principu. Kromě informací a koordinace kolektivního vyjednávání se tato skupina zabývala rovněž přeshraničním pohybem pracujících (v době, kdy u většiny členských zemí platila vůči novým zemím přechodná opatření), zaváděním jednotné měny – euro, agenturní a rizikovou prací atd. Pro oblast agenturní a rizikové práce skupina Memoranda zorganizovala dvě velké konference (červen 2007 Německo; říjen 2008 Česká republika), kterých se zúčastnili nejen zástupci odborů z jednotlivých zemí Memoranda, ale také zástupci zprostředkovatelských agentur, zaměstnavatelů atd.). V rámci skupiny Memoranda existuje i pravidlo týkající se vzájemné solidární pomoci, včetně podpory kolegů při různých demonstracích a protestních akcích.

Mezinárodní solidarita

Postupné prohlubování zapojení OS KOVO do mezinárodních struktur dokladuje i jeho přímé zapojení do solidárních akcí (včetně demonstrací). V rámci dohod skupiny Memoranda OS KOVO podpořil při protestních akcích kolegy ze Slovenska, Slovinska, Německa. Zástupci OS KOVO se rovněž účastní tzv. euro-demonstrací, které jsou obvykle organizovány v souvislosti s předsednictvím jednotlivých členských zemí Radě EU. Jako příklad je možné uvést Brusel 2005; Štrasburk 2006; Lublaň 2008, Štrasburk 2008.

Vzájemná pomoc při výše uvedených aktivitách je reciproční. Dokladem toho je účast kolegů z IG Metall na listopadové demonstraci roku 2005 v Praze a dále při řešení kauzy Siemens (SKV Praha). Demonstrace Siemens se v létě 2008 zúčastnili nejen kolegové z Německa a Slovenska, ale i kolegové z Francie a Itálie. Je třeba podotknout, že do obdobné situace jako kolegové Siemens SKV Praha se dostali i kolegové Siemens Thessaloniki (Řecko). Ti se navíc potýkali s nedostatkem finančních prostředků na organizování odborových aktivit. Z tohoto důvodu OS KOVO rozhodl poskytnout řeckým kolegům kromě konzultací a výměny informací i finanční podporu. K této podpoře se připojily i další základní organizace působící u společnosti Siemens v ČR. K dalším důležitým demonstracím, které OS KOVO podpořil, patří i účast na demonstraci EMF vůči vedení společnosti ArcelorMittal – Brusel 2009.



• Lublaň 2008



• Siemens Praha 2008



• Mnichov 2006



• Štrasburk 2008



• Praha 2009



• Praha 2009

Významné evropské projekty

Od roku 2004 se OS KOVO postupně zapojuje do různých evropských projektů a rovněž realizoval několik projektů vlastních. Mezi nejdůležitější realizované projekty patří:

- Projekt CCMB a Visegrádské skupiny zaměřený na evropské rady zaměstnanců (2004 - 2005)
- Projekt OS KOVO se zapojením OZ KOVO zaměřený na společnosti HTC a Železiarne Podbrezová a budoucí vytvoření evropských rad zaměstnanců u těchto společností (2004 - 2005)
- Projekt EDLESI – Učení rovnosti a diverzity v evropském ocelářství (2004 - 2007)
- Projekt FIL o znovuzavedení inovační úlohy evropského automobilového průmyslu v oblasti technologií, organizace a kvality práce a úloha pokročilých praktik průmyslových vztahů (2005)
- Projekt OS KOVO k evropským radám zaměstnanců (2005 - 2006)
- Projekt Solidarnosc „Neobjevený potenciál ERZ: Směrnice 94/45/EC a 2001/86/EC jako nástroje posílení procedur informování a konzultování nadnárodních společností v rámci kovosektoru v Polsku a v sousedních zemích“ (2005 - 2006)
- Projekt VASAS „ERZ, pracovní konflikty v nadnárodních podnicích v kontextu ekonomického vývoje kovoprůmyslu v rozšířené Evropě“ (2005 - 2006)
- Projekt zaměřený na sektor bílého zboží: Procesy restrukturalizace, inovační strategie a průmyslové vztahy na evropské úrovni – úloha ERZ? (2005 - 2007)
- Projekt IG Metall Hannover „Lepší zastupování zaměstnanců v nadnárodních společnostech, prostřednictvím dalšího školení a zvyšování kvalifikací odborářů, úsekových důvěrníků v Německu, Polsku, Slovensku, ČR a Maďarsku“ (2006 - 2007)
- Projekt 3F Industri (Dánsko) zaměřený na vytvoření sociálního dialogu ve společnosti Lego Kladno (2006 - 2007)
- Projekt OS KOVO „ERZ a sdílení dobrých praktik v kovo-průmyslu“ (2006 - 2008)
- Projekt IG Metall „Sít evropských zaměstnanců – strojírenská oblast zemědělských strojů“ (2007 - 2008)
- Projekt INTEREG Horní Rakousko a Jižní Čechy (od roku 2008)
- Projekt EMF „Sítování zaměstnanců“ (od roku 2003).

V rámci uvedených projektů bylo proškoleny několik stovek odborových zástupců v oblastech vzniku a fungování evropských rad zaměstnanců, sociálního dialogu v klíčových sektorech průmyslu, řešení sociálních konfliktů a zlepšování pracovních podmínek v nadnárodních společnostech.

Bilaterální spolupráce

Pokud jde o bilaterální spolupráci, neskrývá se za ní pouze reciproční účast na kongresech jednotlivých svazů, ale spíše jde o každodenní partnerskou komunikaci a koordinaci mezi všemi svazy, ať již jsou členy EMF nebo IMF. Absolutně nelze pominout spolupráci s OZ KOVO (Slovensko), která od počátku probíhá navzdory uměle vytvořené hranici a která se uskutečňuje bez omezení na všech úrovních. Průběžně dochází k výměně aktuálních informací a informací týkajících se legislativ obou zemí. Dále dochází ke vzájemné spolupráci a podpoře při kolektivním vyjednávání na podnikové úrovni a v mezinárodní oblasti.

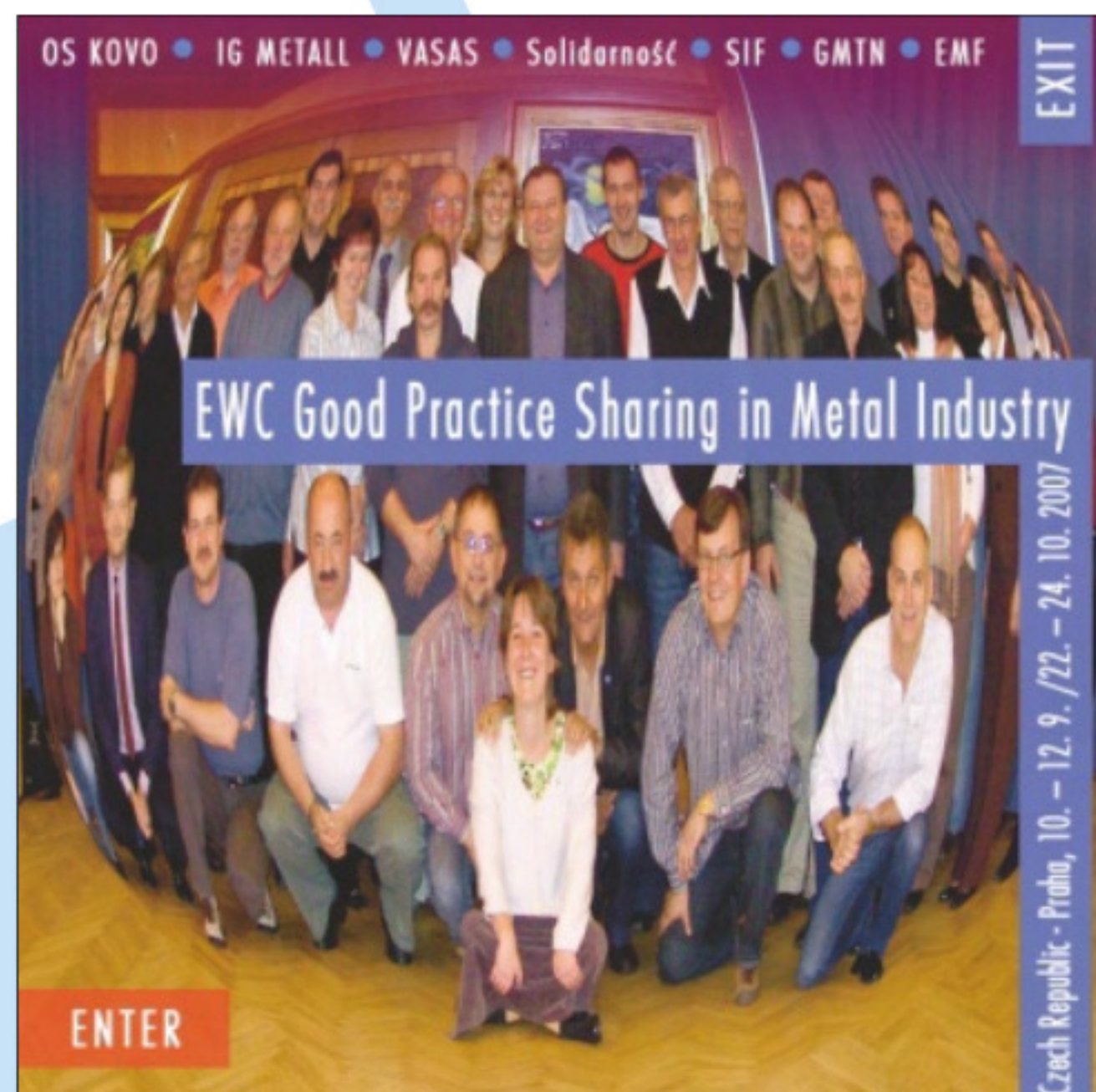
Do bilaterální oblasti spadá i vzájemná účast na tematicky zaměřených konferencích (např. příhraniční regiony, ocelářský a automobilový průmysl, sociální dialog, průmyslová politika, migranti, rovnost příležitostí, restrukturalizace, pracovně-právní vztahy...) a také pomoc poskytovaná jednotlivým konkrétním podnikům, ve kterých působí nadnárodní kapitál. Zástupcům těchto podniků je zprostředkována pomoc v získání kontaktů nebo konkrétních informací. Dále jsou pro ně na požádání průběžně organizovány různé semináře nebo setkání, během kterých se mohou poučit o fungování odborů jinde. Za uvedené období lze zmínit schůzky a semináře organizované pro zástupce následujících podniků: EvoBus, Siemens, Candy, ArcelorMittal, Grammer, Kiekert, Valeo, Kone, BMT, Delphi, Tyco, Dura, Moeller, Lego, VW, Delphi, Schneider Electric, Toyota, Alcoa, Leroy Sommer, TRW, Rheinmetall, Necon, Bosch, Lennox atd. Výčet těchto společností není kompletní.

Do oblasti bilaterální spolupráce spadá i oblast přijetí delegací z různých svazů, jejichž cílem je získat aktuální poznatky o situaci v ČR, o situaci a vývoji odborů a také navázat kontakty s OS KOVO. Každým rokem tak OS KOVO přijme v průměru 5 - 7 delegací, čítajících od 5 do 120 členů. V rámci těchto návštěv bývají často zprostředkovávány i návštěvy některých podniků spadajících pod OS KOVO.

Elektronické prezentace vydané u příležitosti evropských projektů



**Seminář k evropským podnikovým radám
Praha, únor 2006 (CD)**



**Semináře o evropských podnikových radách
Praha, září 2007**



Plakát mezinárodních aktivit OS KOVO (CD)

Odborový nemovitý majetek

ALDIS, a. s.

Kongresové, výstavní,
vzdělávací a společenské
centrum – konsolidace
hospodaření akciové
společnosti v posledních letech
připravila zdroje
pro rekonstrukci stavebního
příslušenství na hotelovou
kapacitu, která dále zatraktivní
nabízené kongresové služby

Eliščino nábřeží 375,
500 02 Hradec Králové



hotel** ARNIKA**

Špičkové ubytovací,
kongresové, sportovní,
rehabilitační a gastronomické
středisko Špindlerova Mlýna
a celé centrální části Krkonoš
– investice do velkorysé
renovace objektu v posledních
dvou letech jsou dokladem
příkladné péče odborů
o efektivní zhodnocování
majetků v odborovém
vlastnictví

Labská 111,
543 51 Špindlerův Mlýn



METROPOL, spol. s r. o.

Víceúčelový komplex divadelních
a společenských sálů, výstavních
a výukových prostorů pro kulturní,
konferenční a výchovnou činnost,
včetně ubytovacích, prodejních
a gastronomických kapacit,
s administrativní budovou, která vedle
lékařských služeb poskytuje zázemí
také Metodickému pracovišti OS KOVO
– Metropol je v Českých Budějovicích
tradiční zárukou kvalitní kultury
a dobrých služeb

Senovážné náměstí 2,
370 21 České Budějovice



DKO, s. r. o., JIHLAVA

Kulturně vzdělávací komplex s divadelním i společenským sálem, prostory pro výuku a konferenční činnost, s administrativní budovou sloužící převážně Finančnímu ředitelství Brno, ale mimo jiné také Metodickému pracovišti OS KOVO – svými kapacitami, úrovní kultury a kvalitou služeb nemá DKO v Jihlavě konkurenci

Tolstého 2,
586 01 Jihlava



NÁRODNÍ DŮM na Smíchově

Státní kulturní památka, kulturní dům s dlouhou tradicí, atraktivní architekturou, sály, slouží pro kulturní a společenské akce – pro plnou konkurenceschopnost v budoucnosti potřebuje v krátké době značné investice

Náměstí 14. října 16,
150 00 Praha 5



Dům Metodického pracoviště OS KOVO OLOMOUC

Původně bytový dům slouží jako kancelářské prostory Metodického pracoviště OS KOVO, část prostor je pronajímána ke komerčním účelům (zdravotní pojišťovna a knihkupectví)

Denisova 2,
772 00 Olomouc



bytové jednotky ČERNÝ MOST

Celkem 15 ubytovacích jednotek v domě
spoluvlastněném odborovými svazy,
o celkovém počtu 64 ubytovacích
jednotek, slouží k ubytování volených
funkcionářů OS KOVO, části
mimopražských zaměstnanců OS KOVO
a dále také ke komerčním pronájmům –
renovovaný dům v bezprostřední blízkosti
stanice metra poskytuje bydlení
odpovídající současnému dobrému
standardu

Bouřilova 1105,
190 00 Praha 9



Dům Metodického pracoviště OS KOVO ÚSTÍ nad LABEM

Původně bytový dům slouží
jako kancelářské prostory
Metodického pracoviště OS
KOVO, část prostor je
pronajímána ke komerčním
účelům (prodej výpočetní
techniky)

Brněnská 4,
400 01 Ústí nad Labem



Vzdělávání

Příprava vzdělávacích programů Odborového svazu KOVO je specifická tím, že její výchozí hledisko musí respektovat to, že vzdělávací program je určen dospělému člověku s různou úrovní kvalifikace. Naši funkcionáři i ostatní frekvenci kurzů jsou v průběhu svého působení ve strukturách odborů postaveni před řešením úkolů, které se dotýkají všech oborů lidské činnosti. Jejich mravní kredit je důvodem pro volbu do odborové funkce, a proto vykazují vysoké sociální citění. Další vzdělávání by tedy mělo rozvíjet tyto vstupní předpoklady a nabídnout každému možnost zvýšení stávajícího stupně vzdělání či kvalifikace ve smyslu potřebných dovedností pro práci s lidmi a řešení komplikací souvisejících se společenským prostředím dnešní doby. Terén každého regionu pak poskytne možnosti k ověření nebo potvrzení nabytých znalostí a dovedností.



Rok 2005

V nabídce kurzů v roce 2005 byly formy jednodenních i internátních kurzů a seminářů. Témata byla tradiční, zaměřená na informace ze základních odborových činností, jako je BOZP, právo, kolektivní vyjednávání, účetnictví, ekonomie. Intenzivně jsme nutili lektory k moderním výcvikovým metodám a technikám. Důraz byl kladen i na morálně etickou oblast odborového života a zájem vzbudila tematika z oborů práce s lidmi, jako je psychologie a sociologie.

I. pololetí tohoto roku bylo svým způsobem poznamenáno přesunem zájmu členů k dominantní události odborového života, přípravě IV. sjezdu. Proto dříve tradičně obsazené kurzy s klasickou náplní, jako je kolektivní vyjednávání nebo finanční analýza, zůstaly nenaplněny. Je třeba vidět, že zápornou roli zde sehrávají stále tvrdší podmínky k účasti. To platí i pro činnost na úseku vzdělávání v regionálních podmínkách.

Rok 2006

Po IV. sjezdu byla připravena „Kampaň za účinné vzdělávání v OS KOVO“.

V programovém prohlášení sjezdu byla zdůrazněna zodpovědnost za vzdělanostní úroveň členů a funkcionářů. Koncepční příprava, organizace a řízení patří do povinností centrálních orgánů i metodických pracovišť. Vzdělávání se stalo jednou z priorit. Pro dosažení tohoto cíle aktivizovalo vedení OS KOVO všechny zainteresované složky OS KOVO. Aktuální vymezení cílů i postupů bylo podepřeno také aktivní činností vedoucích činitelů OS KOVO, kteří naprosto pravidelně navštěvovali semináře i kurzy pořádané centrálou a diskutovali s účastníky o momentální situaci ve svazu i v organizacích. Při retrospektivním pohledu je nutno přiznat, že členové si tohoto přístupu vysoce cenili a významně se zkvalitnila zpětná vazba mezi vedením svazu a členskou základnou.

Vymezení cílů vzdělávání po IV. sjezdu

- Organizovat a zabezpečovat odbornou přípravu členů a funkcionářů OS KOVO především formou vzdělávání.
- V tomto smyslu soustavně pracovat na teoretickém i praktickém zabezpečování vyšší autority odborů ve společnosti.
- Zvyšovat kvalifikovanost odborářů pro vnímání práva a vytváření vlastního právního vědomí.
- Posilovat podstatu sociální angažovanosti především v kolektivním vyjednávání.
- Trénovat dovednosti zaměřené na aktuální potřeby členů na nejnižších odborových stupních – při řešení krizových situací (ztráta zaměstnání, úraz, nemoc).
- Formovat osobnostní kvality funkcionáře, aby výkon jeho odborové funkce byl efektivní, vedl ke zvýšení přirozené autority.
- Modelovat názory i postoje vůči odborové organizaci tak, aby vztah k ní byl interiorizován. Každý odborář bude přispívat k vyšší autoritě odborů ve společnosti.
- Vytvářet prostor pro sociální angažovanost v rámci odborů, která by směřovala k získávání nových členů do organizace.
- Zabezpečit konkrétní informovanost funkcionářů o BOZP, právu, ekonomice firem, daních a hospodaření organizace, psychologii jednání s lidmi a práci týmů při kolektivním vyjednávání.

Rok 2007

Nejvyšší pozornost v programu roku 2007 byla věnována kolektivnímu vyjednávání nejen v regionech, ale i v centrálních kurzech. Kolektivní smlouva je hlavní materiál, který veřejnosti ve firmách prezentuje práci odborové organizace. Její kvalita je zárukou vážnosti ZO OS KOVO.

Na úrovni MP jsme považovali za důležité školení hospodářů základních organizací s důrazem na zavedení účetnictví v plném rozsahu. V centrálně organizovaných kurzech vystupovalo do popředí téma manažerských dovedností.

V průběhu roku se ve vzdělávacích aktivitách v našich regionech - mimo Prahu a střední Čechy - realizoval projekt ČMKOS: „Pracovní právo a sociální dialog“. Díky tomu se velice dobře zdařilo vyškolen odboráře v uvedené problematice. Do našeho vzdělávacího systému se zapojila v Praze Obslužná společnost, a. s., která měla za svůj cíl posílit roli a schopnosti zaměstnanců i volených funkcionářů OS KOVO zejména v oblastech, jako je specifika managementu a účetnictví organizací, pracovního práva a informatiky.

Adaptabilita členů OS KOVO

Projekt „Adaptabilita členů OS KOVO“ vznikl na základě společné myšlenky Obslužné společnosti, a. s., jako realizátora a vedení Odborového svazu KOVO. Svaz měl v projektu úlohu partnera. Realizace projektu probíhala podle předem schváleného scénáře, který byl upravován podle potřeb cílové skupiny – účastníků školení. Hlavním cílem projektu bylo věnovat se především osobám z cílové skupiny, dát jim maximální množství informací pro jejich vzdělanostní růst a předat co nejvíce odborných zkušeností v oblasti vzdělávání, osobní diagnostiky a individuálního poradenství.

Projekt „Adaptabilita členů OS KOVO“ byl určen pro organizace na území hlavního města Prahy a byl zařazen do Operačního programu Evropského sociálního fondu s názvem „Jednotný programový dokument pro Cíl 3 regionu hl. m. Praha“.

V průběhu 124 učebních dnů proškolo 22 lektorů 1537 účastníků. Veřejné internetové stránky projektu (www.oskovo/adaptabilita) zaregistrovaly asi 8 000 přístupů, klubové stránky (www.oskovo/adaptabilita/klub) využilo asi 800 zájemců. Pro aktivity projektu byly čerpány prostředky ESF a státního rozpočtu ČR v celkové výši 4 mil. Kč.

Projekt v číslech

Počet podpořených osob	1537
Počet podpořených organizací	55

Další ukazatelé

Diagnostické poradenství získalo	62 osob
Individuální poradci provedli	148 konzultací
Realizováno bylo celkem	124 učebních dnů
Na veřejný WEB bylo cca	7000 přístupů
Na klubový WEB bylo cca	800 přístupů
K e-learningovému způsobu vzdělávání přihlášeno	61 osob
Ověřený lektorský sbor čítá	22 lektorů
Pro aktivity projektu OS KOVO byly čerpány prostředky ESF a stát. rozpočtu ČR	4 mil. Kč

ADAPTABILITA ČLENŮ OS KOVO

Projekt Obslužné společnosti, a.s. a Odborového svazu KOVO zaměřený na zlepšení informovanosti členů odborové organizace KOVO a na jejich přípravu na nové podmínky v odborové práci v pracovním procesu.

Realizace projektu: od 1. června 2006 do 31. ledna 2008

Cíle projektu:

- Podpora Odborového svazu KOVO jako poskytovatele poradenských a informačních služeb a vzdělávání ve své oblasti v Evropské unii
- Zlepšení informovanosti odborů OS KOVO v oblasti vybudování poradenských, konzultačních a informačních systémů
- Zavedení specifického vzdělávacího programu pro vybrané cílové skupiny s cílem zavést trvale systematické, diferencované a na potřeby cílové skupiny orientované studium s dlouhodobou platností
- Zavedení distančního způsobu studia moderní formou (tzv. E-learning)

Projekt „Adaptabilita...“ v číslech

Kurz a seminář (učební dny)	124
Účastníci kursů a seminářů	1537
Zastřeženo ZO OS KOVO	55
Náklady projektu	390 256,- Kč

• Jednotlivé aktivity realizované a financované na území hl. m. Prahy jsou financovány z prostředků ESF a státního rozpočtu ČR. Pro realizaci projektu a za poskytování veřejných služeb dle této smlouvy budou aktivy realizovány a vyúčtovány v rámci programového dokumentu pro Cíl 3 regionu hl. m. Prahy.

Rozdělení seminářů podle druhu

Adaptabilita v odborných činnostech	13 školicích dnů / 269 účastníků
Osobnostní rozvoj jedince	6 školicích dnů / 71 účastníků
Manažerské dovednosti	24 školicích dnů / 59 účastníků
Výpočetní technika	14 školicích dnů / 138 účastníků
Adaptabilita v právní oblasti	9 školicích dnů / 24 účastníků
Evropské fondy	2 školicí dny / 30 účastníků
Specifické otázky OS KOVO	12 školicích dnů / 209 účastníků

Rok 2008

Celoživotní učení je motorem změn v osobním životě člověka. Vzdělávací koncepce OS KOVO se zaměřuje především na základní úroveň struktury OS KOVO, tedy na základní organizace, a vytváří podmínky pro prostupnost celého systému.

Náš systém by měl vybavovat účastníka kurzů dovednostmi a schopnostmi tak, aby se zvyšovala jeho invence při řešení aktuálních problémů udržitelného rozvoje, sociální soudržnosti i ekonomiky. Koncepční záměry souvisí i s určitými morálními dimenzemi, které plynou ze sociálního poslání odborů.

Rekvalifikační kurzy

Krizová situace v naší ekonomice vedla k prohlubování zájmu o pomoc členské základně v oblasti vzdělávání a kvalifikace.

Ke konci roku 2008 jsme předložili MŠMT koncepci dvou kurzů pro odboráře se žádostí o udělení akreditace.

Na základě podané žádosti o akreditaci podle vyhlášky Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání, bylo vydáno rozhodnutí o udělení akreditace OS KOVO k provádění rekvalifikace pro pracovní činnosti:

Manažerské vzdělávání dominantní téma roku 2008



1. Personalista/personalistka (v rozsahu 120 vyučovacích hodin)
2. Manažer (v rozsahu 120 vyučovacích hodin).

Vzdělávací program pro rekvalifikaci odborových funkcionářů je založen na predikci snížení jejich uplatnění na trhu práce po delší etapě provádění činností s vysoce sociálním zaměřením, ale bez odborného růstu. Výkon odborářské funkce spočívá hlavně v péči o solidní sociální vazby zaměstnanců s majiteli a manažery firem, v zabezpečování náležitě pozornosti vůči bezpečnosti a ochraně zdraví pracovníků a ve vyjednávání kolektivních smluv.

Cílem rekvalifikačního programu tedy musí být poskytnutí souboru informací směřujících k optimálnímu zajištění možností uplatnění na trhu práce, tedy ke zvyšování faktických znalostí, dovedností i vědomostí nezbytných pro práci s lidmi v dnešní době. Z hlediska osobní motivace případných frekventantů je cílem kurzů zajištění adekvátního sebevědomí o vlastních schopnostech při vyhledávání nového zaměstnání.

Přehledy kurzů

Přehled kurzů centrály a MP OS KOVO – počty posluchačů, náklady

Kurzy MP	počet	82	78	102
Posluchači MP	osob	2 832	2 862	3 332
Náklady MP celkem	Kč		1 325 309	1 941 432
Průměr osoba/den	Kč		358	386
Centrální kurzy	počet	18	25	28
Posluchači centrálních kurzů	počet	337	427	573
Náklady centrály celkem	Kč		821 581	1 496 289
Průměr osoba/den	Kč		690	999

O D B O R O V Ý S V A Z K O V O

Skolení a kurzy



Centrálně organizované vzdělávací akce:

počet akcí **21**

počet školicích dní **66**

počet účastníků **637**

Vzdělávací akce pořádané metodickými pracovišti:

počet akcí **152**

počet školicích dní **197**

počet účastníků **3882**

Základní orientace v aktuální legislativě pracovněprávních vztahů
Přiznání k daní z příjmu právnických osob
Místní příslušnost odborových organizací
Povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance v oblasti BOZP
Umění prezentace v práci ZO a OS KOVO
Umění jednat s lidmi
Chci se uplatnit v odborech - seminář pro mladé odborníky
Právní vědomí funkcionáře ZO OS KOVO
Jak má pracovat dozobčí a revizní komise ZO
BOZP v odborové práci
Vše o řízení ZO - pro nové funkcionáře
Kolektivní smlouva od „A“ do „Z“
Kurz relaxačních a technických pro psychickou odolnost funkcionáře
BOZP - Vše o úrazovém pojištění zaměstnanců
Konfliktní situace - jejich správné řešení, základy životního úspěchu
Techniky přesvědčování a získávání nových členů OS KOVO
Osobnost funkcionáře v kolektivním vyjednávání
BOZP - Nové sociální úrazové pojištění
Školení pro nové funkcionáře - co musím znát v odborové práci













Zotavovna VS ČR, Na Květnici, Praha 4,
Hotel Jihla, Ždár nad Sázavou
Penzion U Kobližky, Hustopeče
RS VS Pracov u Tábora
SOV Zlínice
NMA II, Luhačovice

<http://www.oskovo.cz/Cinnost/ovp.htm>



T-Mobile

naše volba



benefity pro život

www.oskovo.cz