

15. - 17. června 2017
Clarion Congress Hotel
OLOMOUC

VII. SJEZD
ODBOROVÉHO SVAZU KOVO

2013 - 2017



VII. Sjezd OS KOVO 15. - 17. 6. 2017
Clarion Congress Hotel Olomouc



OBSAH

Historie OS KOVO	3
Výstavba OS KOVO	9
Oblast odborové politiky	18
Vzdělávání OS KOVO	35
Mezinárodní činnost	41
Ekonomická oblast	49
Mladí kováci	53
Podpora při živelných událostech	59
Protestní a nátlakové akce	63
Čtrnáctideník KOVÁK	69
Informatika a propagace	73



HISTORIE OS KOVO



Sjezdy OS KOVO

4

Zasedání Rady OS KOVO od VI. sjezdu

7

Sjezdy Odborového svazu KOVO



Ustavující sjezd OS KOVO

V roce 1993 (k 1. lednu) 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 ČR pokračovali jednáním ustavujícího sjezdu Odborového svazu KOVO (OS KOVO), který se konal ve dnech 2. a 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 pro OS KOVO i pro OZ KOVO zejména v oblastech zahraniční spolupráce a členství v mezinárodních odborových organizacích, spolupráce s partnerskými odborovými svazy, v oblasti majetkové a



ohledně 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 ČR omezit odborová práva včetně kolektivního vyjednávání.

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

II. sjezd OS 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, rolí orgánů státu v malé pomoci pro 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 změnou 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 Ing. Jana Uhlíře, do funkcí místopředsedů byli zvoleni Lubomír Štencel, Josef Středula a Jaroslav Souček. Hlavním pokladníkem byl zvolen Václav Rajdl.

III. sjezd OS 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 podle velikosti členské základny s cílem, aby hlasy jednotlivých zmocněnců Mandátových obvodů (členů Rady OS KOVO) měly stejnou vá-



hu. 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, rušení pracovních míst v ocelářském průmyslu bylo vyváжено včasnou tvorbou nových pracovních příležitostí, zejména výstavbou nových provozů navazujících na hutní prvovýrobu. Tím se zabezpečila zvýšená přidaná hodnota 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 se uskutečnilo zasedání Rady OS KOVO, které zvolilo do funkce předsedy OS KOVO Ing. Jana Uhlíře, do funkcí místopředsedů byli zvoleni Josef Středula, Jaroslav Souček a Miroslav Kosina. Hlavním pokladníkem byl zvolen Václav Rajdl.



IV. sjezd OS KOVO

Jednání IV. sjezdu Odborového svazu KOVO se uskutečnilo ve dnech 23. – 25. června 2005 v Kongresovém centru ALDIS v Hradci Králové.

V přijatém prohlášení 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.

Poprvé Sjezd rozhodl o velikosti Rady OS KOVO a o počtu zástupců 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.

V. sjezd Odborového svazu KOVO

V. sjezd se konal ve dnech 18. – 20. června 2009 v Hradci Králové v Kongresovém centru ALDIS. Sjezd přijal dokument „Strategie Odborového svazu KOVO po V. sjezdu OS KOVO“, který vymezil střednědobou strategii na období 2009 – 2013. Byly stanoveny hlavní cíle OS KOVO: ochrana zaměstnanců, služby a vzdělávání, kolektivní vyjednávání a propagace. Byly přijaty změny ve Stanovách OS KOVO a zásadní změna ve způsobu volby výkonného vedení OS KOVO, kdy poprvé volili všichni delegáti sjezdu tajnou volbou. Do funkce předsedy OS KOVO by opět zvolen Josefa Středula, do funkcí místopředsedů byli opět zvoleni Jaroslav Souček, Jaromír Endlicher a Ing. Jiří Marek. Sjezd změnil též pro další období způsob volby Dozorčí a revizní komise OS KOVO.

VI. sjezd Odborového svazu KOVO

VI. sjezd se konal ve dnech 20. – 22. června 2013 v Hradci Králové v Kongresovém centru ALDIS. Sjezd přijal dokument „Strategie Odborového svazu KOVO po VI. sjezdu OS KOVO“, který



vymezil střednědobou strategii na období 2013 - 2017. Byly stanoveny hlavní cíle OS KOVO: ochrana zaměstnanců, služby a vzdělávání, kolektivní vyjednávání, propagace a členská základna. Byly přijaty změny ve Stanovách OS KOVO. Hlavní změnou byla revoluční myšlenka nového rozšiřování působnosti OS KOVO prostřednictvím organizační jednotky bez právní osobnosti, tzv. Seskupení členů. Do funkce předsedy OS KOVO by opět zvolen Josefa Středula, do funkcí místopředsedů byli opět zvoleni Jaroslav Souček, Jaromír Endlicher a Ing. Jiří Marek.

VII. sjezd Odborového svazu KOVO

VII. sjezd Odborového svazu KOVO proběhne ve dnech 15. – 17. června 2017 v Clarion Congress Hotel v Olomouci.



Zasedání Rady OS KOVO od VI. sjezdu

2013		
1.	19. - 20. 10.	Hradec Králové
2014		
2.	5. - 6. 3.	Hradec Králové
3.	19. 6.	Praha
4.	10. - 11. 12.	Hradec Králové
2015		
5.	11. 3.	Hradec Králové
6.	18. 6.	Jihlava
7.	9. - 10. 12.	Hradec Králové
2016		
8.	23. 3.	Hradec Králové
9.	16. 6.	Praha
10.	12. - 13. 10.	Hradec Králové
2017		
11.	22. - 23. 3.	Praha
12.	17. - 18. 5.	Olomouc

VÝSTAVBA OS KOVO



Organizační struktura	10
Krajská sdružení OS KOVO	12
Pracoviště OS KOVO	13
Členská základna	14

Organizační struktura

Organizační jednotky

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

Volební obvod OS KOVO je účelové seskupení ZO v rámci příslušného KS OS KOVO. VO 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.

Základní organizace OS KOVO je základní organizační jednotkou OS KOVO. ZO mají právní osobnost a jsou oprávněny jednat svým jménem, 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.

Seskupení členů OS KOVO je organizační jednotkou OS KOVO bez právní osobnosti. U zaměstnavatele, u něž nepůsobí ZO, může působit OS KOVO prostřednictvím odborového zástupce nebo výboru seskupení členů. Odborovým zástupcem nebo členem výboru seskupení může být člen OS KOVO evidovaný při RP OS KOVO v seskupení členů, zaměstnanec OS KOVO, zmocněnec OS KOVO nebo zástupce KS OS KOVO v Radě 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.

Orgány OS KOVO

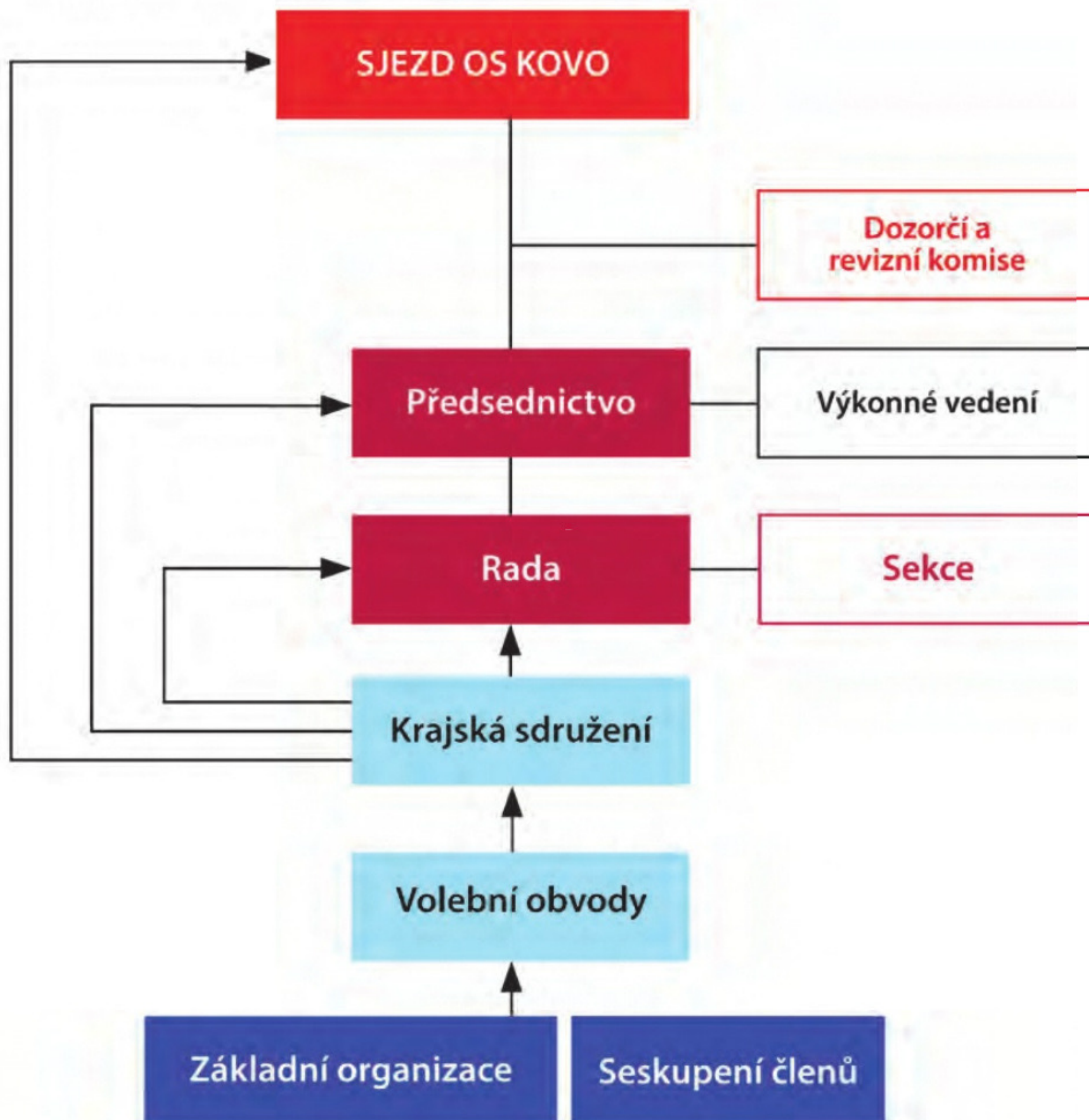
Sjezd OS KOVO je nejvyšším orgánem svazu. Řádný sjezd se koná pravidelně každé čtyři roky. Delegáti sjezdu jsou voleni krajskými sdruženími. Sjezd projednává a schvaluje základní dokumenty a základní prvky organizační struktury.

Dozorčí a revizní komise je třináctičlenný orgán. 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 a předseda Rady sekcí.

Výkonné vedení OS KOVO 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 OS KOVO/ volební obvody

KS OS KOVO Praha
VO Praha

KS OS KOVO Středočeského kraje
VO Středočeského kraje

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
VO Plzeň-město a Rokycany
VO Plzeň-jih, Plzeň-sever, Tachov

KS OS KOVO Ústeckého kraje
VO Chomutov, Louny, Most
VO Děčín, Ústí nad Labem, Litoměřice, Teplice

KS OS KOVO Královéhradeckého kraje

VO Český ráj
VO Náchod
VO Rychnov nad Kněžnou + H. Králové
VO Trutnov

KS OS KOVO Libereckého kraje
VO Jablonec, Liberec
VO Česká Lípa

KS OS KOVO Pardubického kraje
VO Svitavy
VO Pardubice – Chrudim
VO Ústí nad Orlicí

KS OS KOVO Jihomoravského kraje
VO Blansko
VO Brno a okolí
VO Břeclav + Hodonín

KS OS KOVO Olomouckého kraje
VO Přerovsko, Prostějov
VO Olomoucko I.
VO Olomoucko II.
VO Šumpersko, Jesenicko

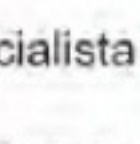
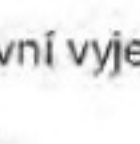
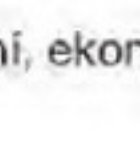
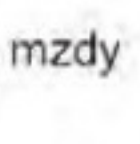
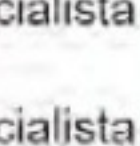
KS OS KOVO Moravskoslezského kraje
VO Frýdek-Místek
VO Třinecké železářny
VO Třinec
VO Karviná
VO Mittal Steel Ostrava I
VO Mittal Steel Ostrava II
VO Mittal Steel Ostrava III
VO Vítkovice-stroje
VO Vítkovice-Steel
VO Ostrava-město
VO Kopřivnice
VO Nový Jičín
VO Opava
VO Bruntál

KS OS KOVO Zlínského kraje
VO Zlínského kraje

KS OS KOVO Kraje Vysočina
VO Vysočina - Západ
VO Vysočina - Střed
VO Vysočina - Jih
VO Vysočina - Severozápad



Pracoviště OS KOVO

Sídlo				
Regionální pracoviště pro Prahu a Střední Čechy				
Regionální pracoviště České Budějovice				
Regionální pracoviště Plzeň				
Regionální pracoviště Ústí nad Labem				
Detašované pracoviště Liberec (RP Ústí nad Labem)				
Regionální pracoviště Hradec Králové				
Regionální pracoviště Jihlava				
Regionální pracoviště Brno				
Regionální pracoviště Olomouc				
Regionální pracoviště Ostrava				
Regionální pracoviště Zlín				



Centrála OS KOVO



Regionální pracoviště



Detašované pracoviště



Specialista kolektivní vyjednávání, ekonomika, mzdy



Specialista právník



Specialista pro BOZP

Členská základna - základní ukazatele OS KOVO celkem

	1993	1997	2001	2005	2009	2012	2016
Počet zaměstnanců	566 775	422 619	346 139	325 731	300 989	318 808	313 657
Členové dle § 12, odst. 2, 2.1 a 2.2	462 488	270 772	169 816	131 009	100 272	95 091	77 952
Ostatní členové (důchodci, ženy na MD)	208 310	140 756	81 069	55 161	40 586	32 403	17 974
Celkem	670 798	411 528	250 885	186 170	140 858	127 494	95 926
Vývoj počtu členů dle § 12 oproti roku 1993	100,00%	58,55%	36,72%	28,33%	21,68%	20,56%	16,85%
Organizovanost	81,60%	64,07%	49,06%	40,22%	33,31%	29,83%	24,85%
Uvolnění funkcionáři	790	589	430	347	309	286	223
Počet ZO celkem	1162	940	791	747	721	672	613
Počet Seskupení členů							45

Základní organizace OS KOVO dle počtu členů (včetně důchodců a ženy na MD)

	1993	1997	2001	2005	2009	2012	2016
1 - 100 členů	335	353	383	414	433	422	383
101 - 500 členů	468	364	269	242	211	190	190
501 - 1000 členů	179	124	91	64	39	37	32
1001 - 3000 členů	150	88	57	25	15	10	7
3001 - 5000 členů	20	8	3	0	0	1	0
> 5000 členů	10	3	2	2	2	2	1

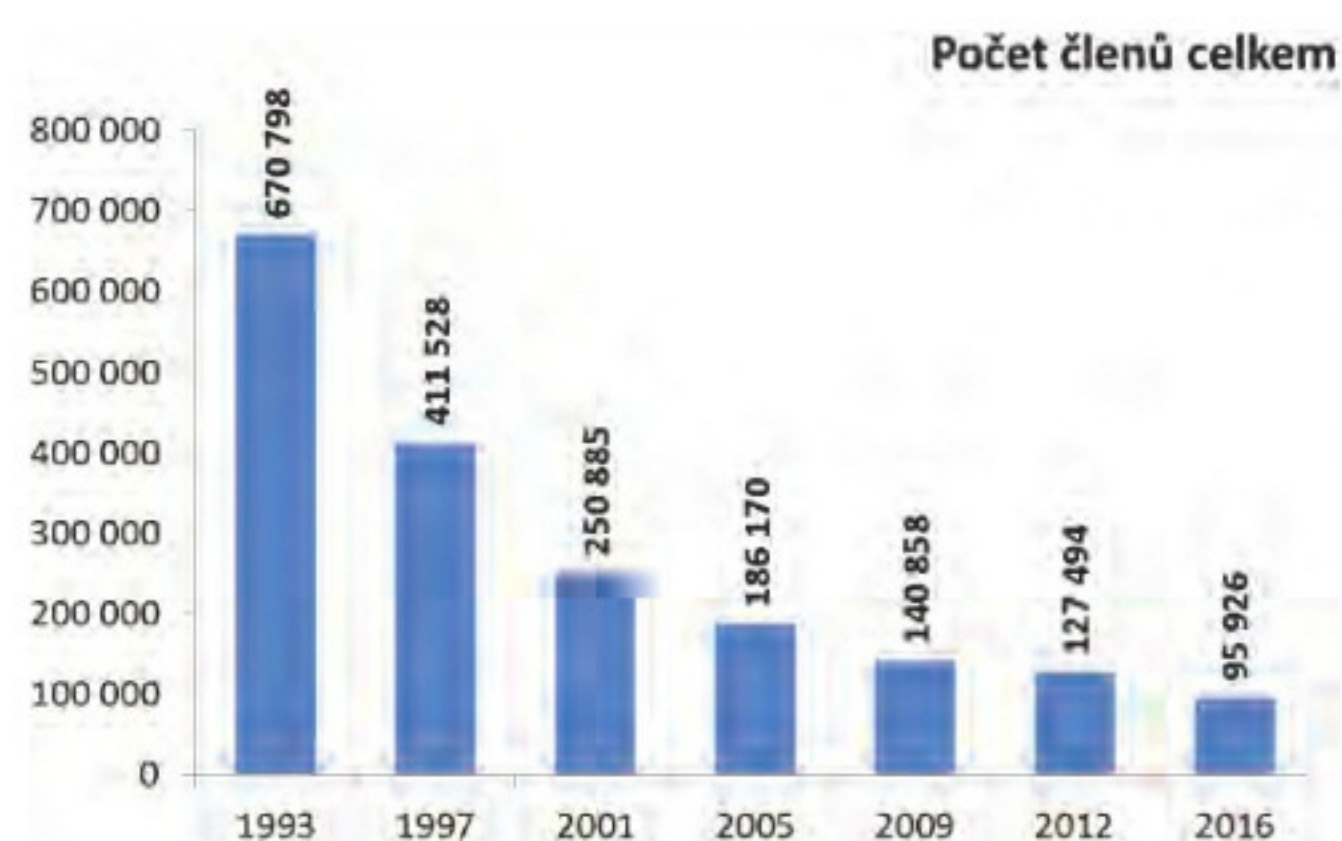
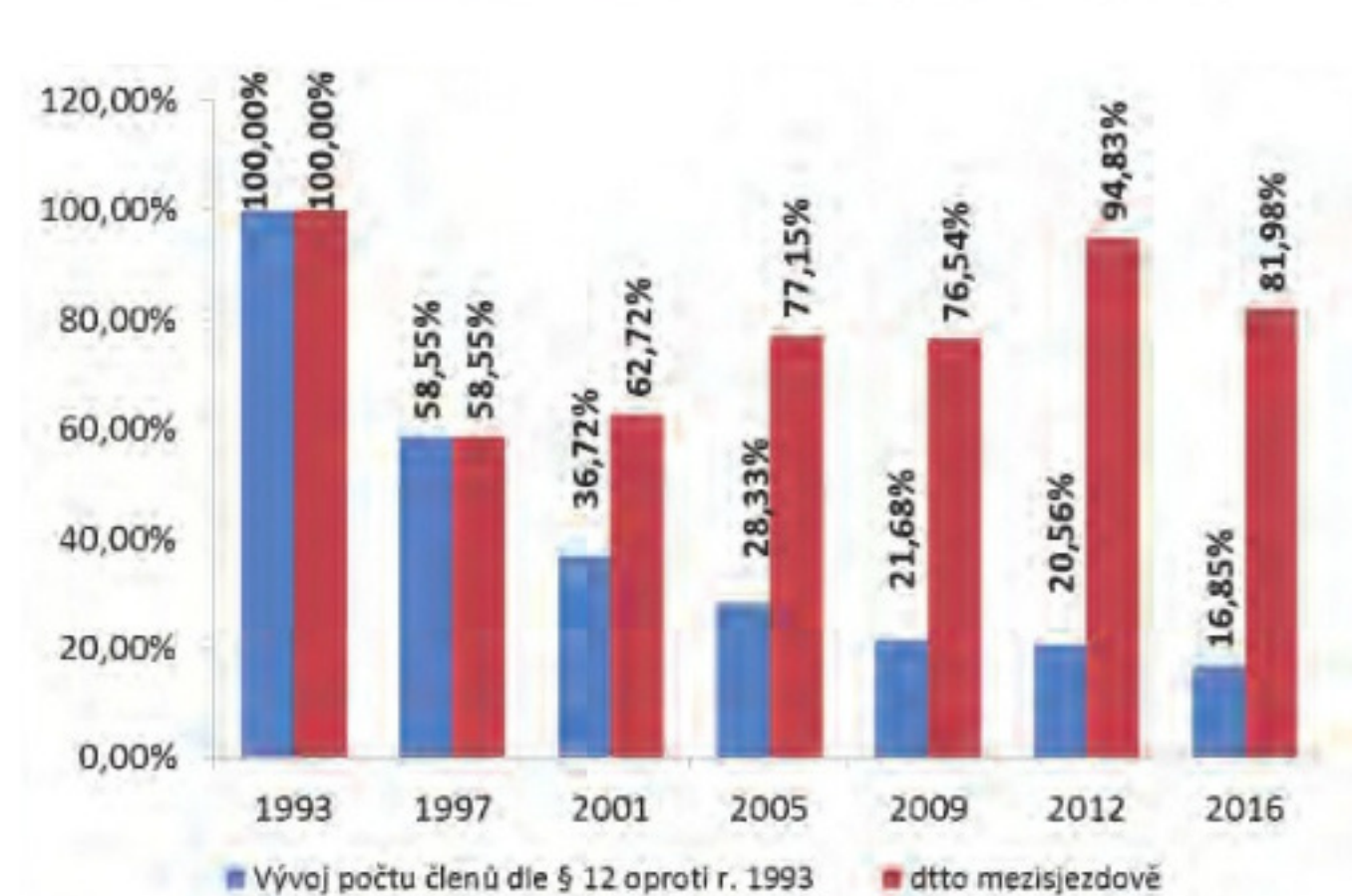
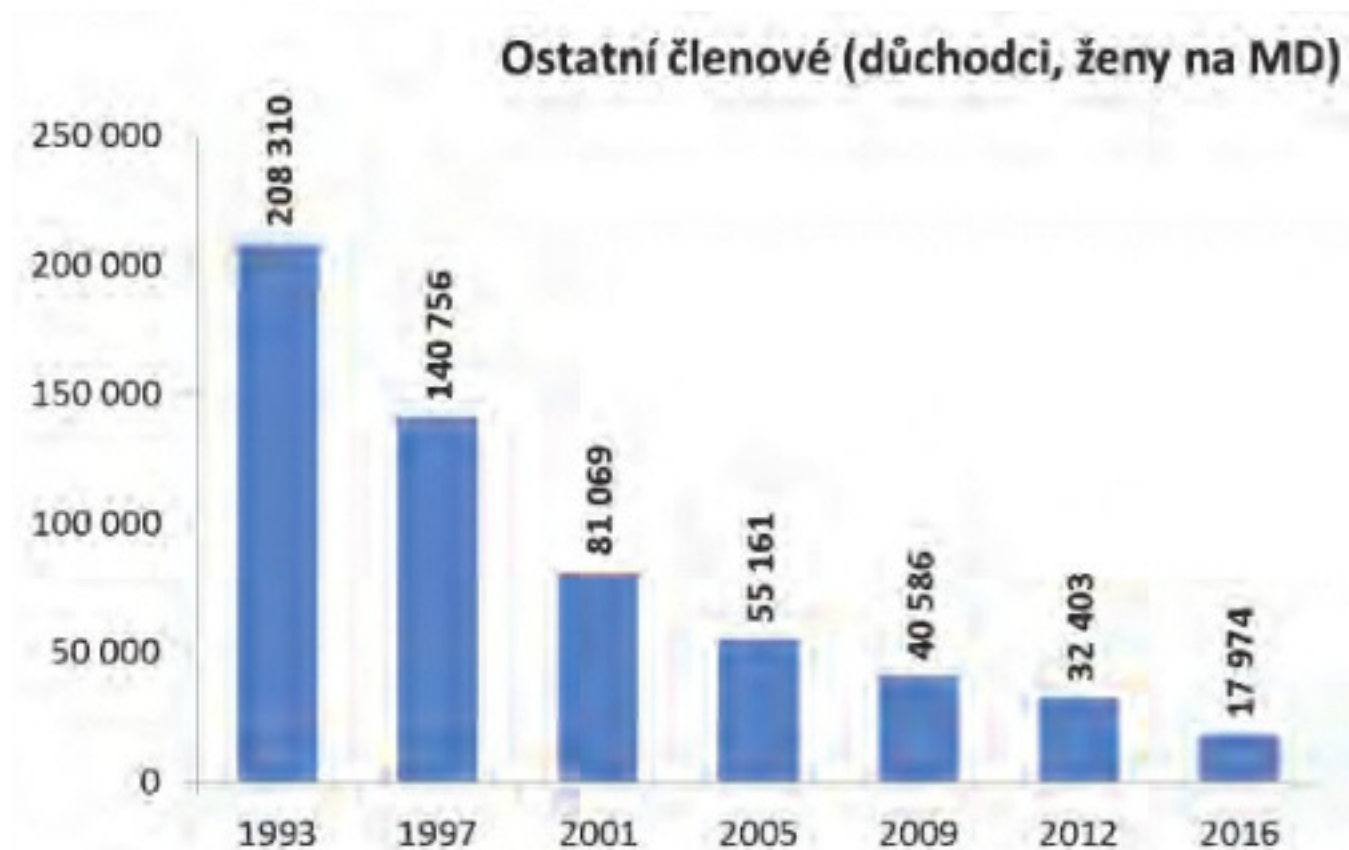
Věková struktura členů ZO OS KOVO - vybrané skupiny

	2009	2012	2016
Členové nad 35 do 50 let	49 433	47 319	35 178
Mladí do 35 let	20 141	19 702	16 146
Nad 50 let	30 685	28 070	26 628
Ostatní členové (ženy MD, rodičovská, studenti)	2 066	1 540	958
Důchodci	38 533	30 863	17 016
Celkem	140 858	127 494	95 926

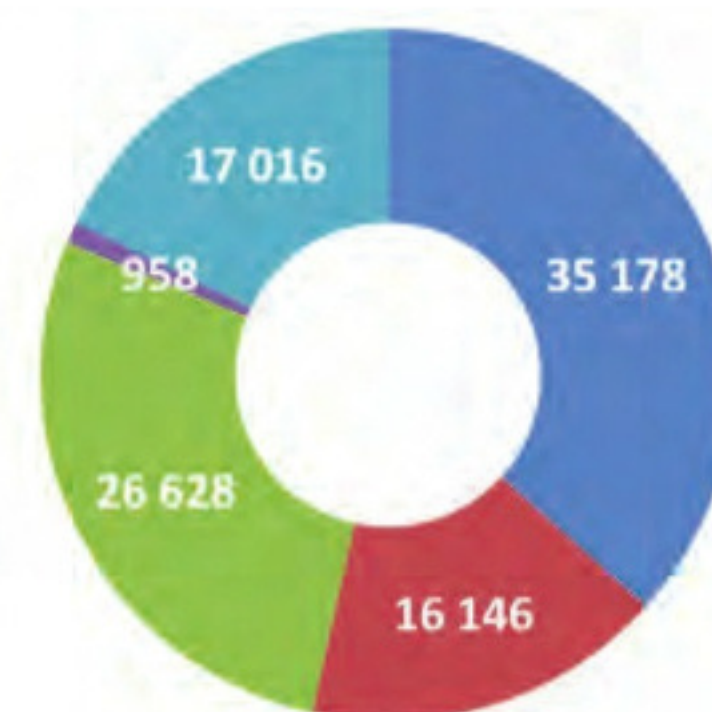
Členská základna v regionech

	Praha	Střední Čechy	Jižní Čechy	Plzeň a Karlovy Vary	Ústecký kraj	Královéhradecký kraj	Liberecký kraj
Počet ZO	30	64	35	63	49	57	27
Členové § 12	1 125	4 849	5 299	4 996	3 208	5 505	3 206
Organizovanost	22,23%	17,48%	24,62%	18,84%	22,32%	26,70%	24,10%
Zaměstnanci	5 060	27 739	21 526	26 523	14 371	20 621	13 300

	Pardubický kraj	Jihomoravský kraj	Olomoucký kraj	Moravskoslezský kraj	Zlínský kraj	kraj Vysočina	OS KOVO celkem
Počet ZO	30	54	33	87	28	56	613
Členové § 12	5 376	6 209	4 325	23 169	4 172	6 513	77 952
Organizovanost	26,74%	21,93%	20,74%	32,73%	23,07%	24,69%	24,85%
Zaměstnanci	20 101	28 314	20 851	70 785	18 087	26 379	313 657



- Členové nad 35 do 50 let
- Mladí do 35 let
- Nad 50 let
- Ostatní členové (ženy MD, rodičovská, studenti)
- Důchodci





OBLAST ODBOROVÉ POLITIKY



Kolektivní vyjednávání	18
Průmysl 4.0	25
Riziková zaměstnanost	26
Právo	28
Odvětvové sekce	29
BOZP	30

Kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání kolektivních smluv vyššího stupně

OS KOVO vyjednává kolektivní smlouvy vyššího stupně s šesti sociálními partnery: Elektrotechnickou asociací ČR, Asociací leteckých výrobců, Svazem sléváren ČR, AutoSAP, Odvětvovým svazem hutnictví železa a Sdružením učňovských zařízení. Z dále uvedených údajů je zřejmé, že se

v roce 2016 zásadně snížil počet zaměstnavatelů, za které byly KSVS uzavřeny. Vliv na tuto skutečnost má KSVS, která již nebyla pro rok 2016 uzavřena se Svazem sléváren ČR. Pro rok 2017 jsou uzavřeny KSVS pouze s Elektrotechnickou asociací ČR a Asociací leteckých výrobců.

Rok	2013	2014	2015	2016
Počet uzavřených KSVS celkem	4	4	4	3
Počet zaměstnavatelů, za které byly KSVS uzavřeny	91	89	90	31
Počet zaměstnanců celkem, za které byly KSVS uzavřeny	22 487	22 529	21 814	10 041
Počet odborově organizovaných zaměstnanců u zaměstnavatelů, za které byly KSVS uzavřeny	5 185	5 163	5 204	2 975

Kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni

Zatímco ve vyspělých evropských zemích se nejdůležitější část kolektivního vyjednávání odehrává na sektorové úrovni, v ČR je stejně jako ve většině východních zemí EU nejdůležitější vyjednávání na podnikové úrovni. Kolektivní vyjednávání podnikových smluv je každoročně nejvíce sledovaným procesem v rámci OS KOVO. Největší objem vyjednávání probíhá každoročně vždy na podzim a na jaře. Při přípravě návrhů podnikových kolektivních smluv pomáhá Metodická pomůcka pro kolektivní vyjednávání v podnikové sféře, která se průběžně dle potřeby aktualizuje. Dále jsou základním organizacím nápomocni specialisté RP OS KOVO, kteří se v případě potřeby účastní samotného vyjednávání. V seskupeních členů OS KOVO, kde nejsou pro vyjednávání k dispozici kvalifikovaní vyjednávači, řídí kolektivní vyjednávání přímo specialisté RP OS KOVO, a to počínaje přípravou návrhu a vyjednáváním, konče vedením sporu o uzavření kolektivní smlouvy. V lepším případě jim

pomáhají členové seskupení členů v příslušném podniku, v některých regionech i funkcionáři ZO OS KOVO z příslušného regionu.

Obsah kolektivních smluv se v čase příliš nemění. Jde především o sjednání mzdového nárůstu a případné zlepšení – někdy pouhé udržení – pracovních podmínek. Součástí uzavřených KS jsou i opatření napomáhající lepšímu sladování pracovního a osobního života. Některé oblasti vyjednávání nabývají a budou nabývat na důležitosti. Jde především o oblast vzdělávání, příspěvků na spoření na penzi nebo seniorské programy. V některých kolektivních smlouvách se daří sjednat i spolurozhodování nad rámec zákoníku práce, například při najímání agenturních zaměstnanců.

Pro usnadnění přípravy podkladu pro vyjednávání slouží výše zmíněná Metodická pomůcka pro kolektivní vyjednávání v podnikové sféře. V této pomůcce jsou podrobně popsány základní oblasti, které se v kolektivních smlouvách obvykle vyjed-

návají. Vše je dokresleno příslušnou právní úpravou. Pomůcka obsahuje i konkrétní příklady textů, takže sestavení návrhu podnikové kolektivní smlouvy je maximálně usnadněno. Metodická pomůcka obsahuje i kompletní přehled platné právní úpravy včetně návodu, jak se orientovat v hlavním předpise, kterým je zákoník práce.

K sestavení návrhu kolektivní smlouvy pomáhá podnikovým kolektivním vyjednávačům i Vzor podnikové kolektivní smlouvy. Metodická

pomůcka obsahuje i návod postupu, pokud se nedaří kolektivní smlouvu uzavřít a je nutné využít dalších institutů obsažených v zákoně o kolektivním vyjednávání.

Kolektivní smlouvy jsou vyjednávány a většinou následně uzavírány v naprosté většině podniků, ve kterých působí ZO OS KOVO nebo seskupení členů. O rozsahu kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni vypovídají následující tabulky:

	2013	2014	2015	2016
Počet zaměstnavatelů odměňujících mzdou, u kterých působí ZO OS KOVO	866	850	832	848
Z toho:				
- počet zaměstnavatelů do 50 zaměstnanců	147	148	130	132
- počet zaměstnavatelů s 51 až 100 zaměstnanci	158	143	141	140
- počet zaměstnavatelů s více než 100 zaměstnanci	567	559	556	587
Počet zaměstnavatelů se zahraničním vlastníkem	373	397	366	394
Celkový počet zaměstnanců u zaměstnavatelů, kde působí ZO OS KOVO	299 507	277 778	318 624	281 992
Počet zaměstnanců, na které se vztahují PKS	274 732	246 326	270 811	260 490
Počet uzavřených PKS	731	693	712	715
- Počet PKS u zaměstnavatelů do 50 zaměstnanců	108	98	102	102
- Počet PKS u zaměstnavatelů s 51 až 100 zaměstnanci	121	121	119	117
- Počet PKS u zaměstnavatelů s více než 100 zaměstnanci	502	474	491	496
Počet PKS u zaměstnavatelů se zahraničním vlastníkem	327	327	309	326

V rámci OS KOVO je kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni koordinováno prostřednictvím *Strategie OS KOVO v kolektivním vyjednávání pro rok 2015 a následující období* na dobu neurčitou, která byla přijata Radou OS KOVO v březnu 2014. V této Strategii jsou definovány pro podnikové kolektivní smlouvy z důvodu snahy o zlepšení jejich kvality tzv. společné minimální požadavky - SMIPO I. a SMIPO II. První skupina požadavků vychází především z potřeb

ZO OS KOVO, druhá skupina vychází ze společných cílů vytýčených Českomoravskou konfederací odborových svazů. Koordinace kolektivního vyjednávání probíhá i na dalších úrovních, například na úrovni regionální. Důležitým nástrojem koordinace jsou návrhy kolektivních smluv vyššího stupně. Vyjednávací týmy se koordinují i v rámci podniků spadajících do stejného koncernu nebo finanční skupiny.

Výsledky kolektivního vyjednávání jsou každoročně podrobně analyzovány programem soukromé společnosti Trexima. Díky podrobné analýze jsou k dispozici časové řady sledující vývoj sjednávání konkrétních ustanovení. Materiál *Hodnocení podnikových kolektiv-*

ních smluv je každoročně předkládán orgánům OS KOVO a poté dán k dispozici celému funkcionářskému aktivu prostřednictvím zveřejnění na intranetu OS KOVO. Následující tabulka ilustruje, jak se dařilo období mezi sjezdy naplňovat vyjednávání společných minimálních požadavků.

Sjednaný závazek v PKS (v %)	2013	2014	2015	2016
Hodnoceno PKS-počet	512	510	541	500
SMIPO I. - OS KOVO				
Zásady odměňování, podle kterých lze sjednat celou mzdu	54,1	53,7	54,9	53,8
Sjednaný růst průměrné mzdy v PKS	46,9	49,4	48,8	52,6
Průměrně sjednané % růstu nominální mzdy	2,9	2,5	2,7	3,2 */
Míra inflace	1,4	0,4	0,3	0,7
Pracovní doba snižená na 37,5 hod	62,7	61,0	59,3	58,6
Dovolená delší o jeden týden a více	76,6	73,5	72,5	75,4
Konkretizace opatření k zajištění BOZP	75,8	75,3	72,8	71,8
Výběr členských příspěvků srážkou ze mzdy	91,4	91,2	92,4	89,8
Vzdělávání zaměstnanců (1. společný požadavek EMF)	26,2	24,9	24,4	23,0
SMIPO II. - ČMKOS				
Programy pro starší zaměstnance	2,9	3,3	3,5	3,2
Opatření ke sladování profesního a rodinného života				
Spoření na penzi	61,3	60,8	61,6	63,4

*/ Průměrná hodnota z PKS, ve kterých je sjednán procentní nárůst nominální mzdy

Jednou z nejdůležitějších kapitol kolektivních smluv je sjednání mzdových nárůstů. Skutečný růst mezd v kovoprůmyslu je možné sledovat na základě údajů, které OS KOVO získává

od Českého statistického úřadu. Jde o údaje v regionálním a odvětvovém členění. Celkový nárůst nominálních i reálných mezd v kovoprůmyslu vidíme v následující tabulce:

Rok	Nominální mzda	Reálná mzda
	Meziroční nárůst	Meziroční nárůst
2013	101,7	100,3
2014	102,8	102,4
2015	103,2	102,9
2016	103,8	103,1

Nárůst mezd za období let 2013 až 2016 v regionální a odvětvovém členění ilustrují následující tabulky.

CZ-NACE	Průměrná mzda		Změna
	2013	2016	2016/2013
24 - Výroba základních kovů, hutní zpracování kovů; slévárenství	27 085	29 249	108,0
25 - Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení	24 787	27 369	110,4
26 - Výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení	25 351	29 355	115,8
27 - Výroba elektrických zařízení	26 395	28 768	109,0
28 - Výroba strojů a zařízení j.n.	26 954	29 648	110,0
29 - Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), karoserií, přívěsů a návěsů a dílů a příslušenství pro motorová vozidla a jejich motory	29 754	32 839	110,4
30 - Výroba ostatních dopravních prostředků a zařízení	28 071	30 154	107,4

Region	Průměrná mzda		Změna
	2013	2016	2016/2013
Hlavní město Praha	31 959	34 245	107,2
Středočeský kraj	34 264	37 187	108,5
Jihočeský kraj	26 245	28 760	109,6
Plzeňský kraj	27 124	30 176	111,3
Karlovarský kraj	21 992	24 838	112,9
Ústecký kraj	24 918	28 543	114,5
Liberecký kraj	29 179	32 149	110,2
Královéhradecký kraj	26 500	29 289	110,5
Pardubický kraj	24 606	27 530	111,9
Vysočina	26 313	29 750	113,1
Jihomoravský kraj	25 864	29 085	112,5
Olomoucký kraj	25 302	27 705	109,5
Zlínský kraj	24 743	26 750	108,1
Moravskoslezský kraj	26 560	28 755	108,3

O důležitosti uzavření kolektivní smlouvy v podniku vypovídá i mzdová statistika Informačního systému o průměrném výděлку. Informační systém o průměrném výděлку (ISPV) je systém pravidelného monitorování výdělkové úrovně a pracovní doby zaměstnanců v ČR, které obsahuje údaje z pravidelného statistického šetření. Pod názvem Čtvrtletní šetření o průměrném

výděлку je zařazeno do programu statistických zjišťování vyhlášených Českým statistickým úřadem. Z výsledků tohoto šetření se dozvídáme, jaké jsou rozdíly mezd v podnicích, které jsou pokryté kolektivní smlouvou, a v podnicích, kde žádná kolektivní smlouva neplatí. Konkrétní údaje ze mzdové sféry v ČR obsahuje následující tabulka.

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy			Průměrná hrubá měsíční mzda		
	KS ano	KS ne	Rozdíl	KS ano	KS ne	Rozdíl
2012	24 237	20 628	3 609	29 099	26 450	2 649
2013	24 654	21 004	3 650	29 383	26 636	2 747
2014	25 188	21 452	3 736	29 900	27 239	2 661
2015	26 414	22 378	4 036	31 231	28 241	2 990

Medián, neboli mzda prostředního zaměstnance v podnicích s kolektivní smlouvou byl v roce 2015 vyšší o 4 036 Kč než měsíční mzda prostředního zaměstnance nepokrytého kolektivní smlouvou. V ročním vyjádření tak dosahuje tento rozdíl hodnoty 48 432 Kč. Za takovouto sumu peněz si zaměstnanec s kolektivní smlouvou mohl v prosinci 2015 koupit navíc,

oproti zaměstnanci bez kolektivní smlouvy, například:

- 242 kg hovězího zadního masa
- 2 730 l polotučného pasterizovaného mléka
- 3 097 kg cukru
- 3 kvalitní notebooky
- zájezd k moři pro čtyřčlennou rodinu

ČMKOS zahájila v roce 2015 na podporu zvyšování mezd a kolektivního vyjednávání kampaň Konec levné práce. V rámci této kampaně bylo zpracováno množství propagačních materiálů a uspořádány dva celostátní mítinky, kterých se OS KOVO aktivně účastnil.



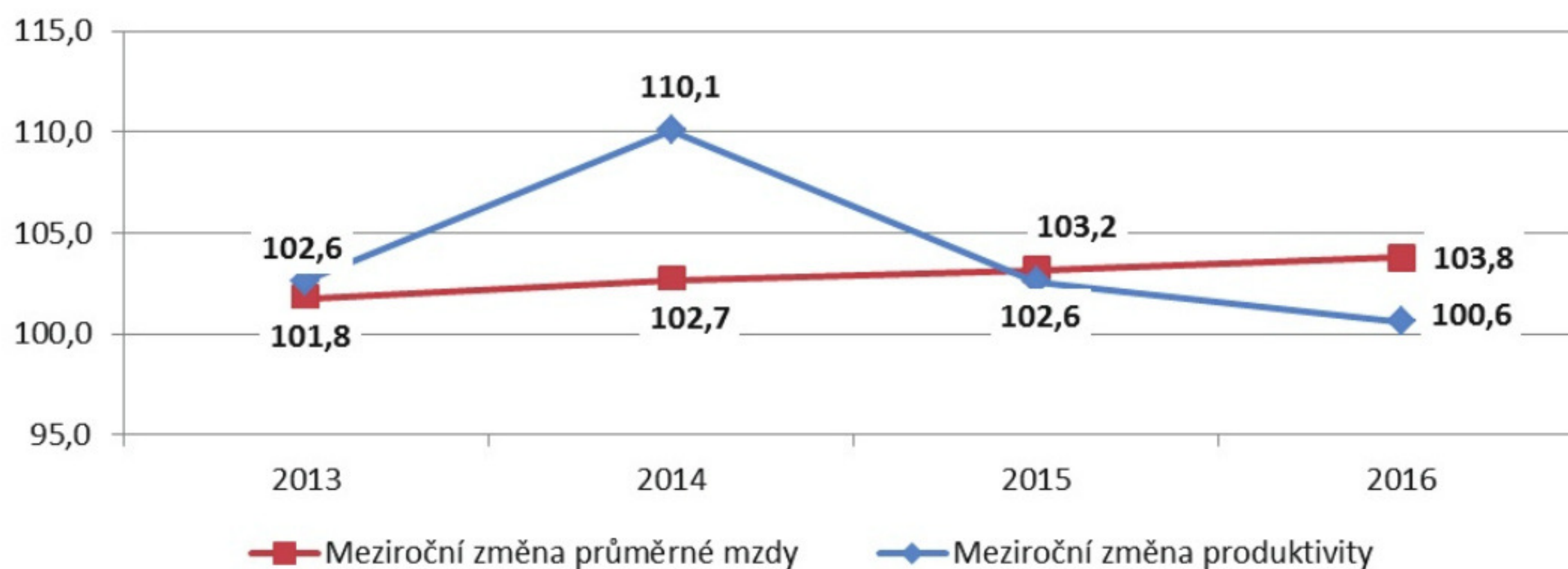
Kolektivní vyjednávání v Evropě

Záměrem evropského průmyslového svazu industriAll je koordinovat kolektivní vyjednávání. K tomuto cíli slouží několik nástrojů.

Prvním nástrojem koordinace kolektivního vyjednávání, a to především vyjednávání o mzdách, je mzdové koordinační pravidlo. Pravidlo v sobě obsahuje dvě složky. Jednak by se měly odbory při vyjednávání o mzdách zaměřit na to, aby reálné mzdy neklesaly (pokud možno vždy mzdovým nárůstem pokrýt inflaci). Druhá složka mzdového růstu by se měla odvíjet od

růstu produktivity. Právě tato složka se v poslední době ukazuje jako problematická. Růst produktivity v jednotlivých podnicích, a tím i odvětvích, je uměle regulován, například stanovováním cen nadnárodními společnostmi, nikoli na úrovni cen tržních. Toto pravidlo vzniklo již před dlouhou dobou a nyní se připravuje jeho revize. Srovnání růstu produktivity a průměrné mzdy v kovoprůmyslu ČR ukazuje následující tabulka a graf.

	2013	2014	2015	2016	2016/2013
Meziroční změna produktivity	102,6	110,1	102,6	100,6	113,7
Meziroční změna průměrné mzdy	101,8	102,7	103,2	103,8	110,0



Koordinace mzdového vyjednávání a konvergence mezd nabyla na důležitosti po přijetí rezoluce Stejná mzda za stejnou práci a solidarita v Evropské unii kongresem industriAll, který se konal v červnu roku 2016 v Madridu.

Rezoluci navrhli zástupci Východního regionu, kteří tak projevíli svoji nespokojenost s dosavadním průběhem konvergence mezd v rámci EU. Rozdíly ve mzdách mezi západní a východní Evropou jsou stále propastné, přestože ve výkonnosti se východní země západním přibližují.



Například průměrné náklady práce činily v ČR v roce 2013 jen 31,6 % úrovně Německa, zatímco HDP na odpracovanou hodinu dosahoval 47,9 %. Za náklady práce na 1 odpracovanou hodinu v Německu si lze v ČR najmout více než 3

hodiny práce (3,16), která vyprodukuje 1,5krát vyšší přidanou hodnotu než v SRN.

Porovnání nákladů práce mezi vybranými zeměmi EU je obsahem následující tabulky.

Celkové náklady práce (eur/hod)	2015
Průměr EU 28	25,0
Dánsko	41,3
Francie	35,1
Rakousko	32,4
Německo	32,2
Itálie	28,1
Slovinsko	15,8
Řecko (údaj za rok 2014)	14,5
Portugalsko	13,2
Slovensko	10,0
ČR	9,9
Polsko	8,6
Maďarsko	7,5
Bulharsko	4,1

Aktivity směřující k naplňování přijaté rezoluce jsou součástí akčního plánu pro období 2016 až 2019. Je jasné, že dosažení stejné mzdy za stejnou práci napříč Evropou je během na velmi dlouhou trať. Je však třeba vyvíjet permanentní tlak tímto směrem. Ke mzdové konvergenci mohou přispět i další aktivity v rámci evropských odborů, jako je kampaň Evropské odborové konfederace Evropa potřebuje vyšší mzdy, snaha o zavedení evropské minimální mzdy nebo práce na revizi směrnice o vysílání pracovníků. Právě kolektivní vyjednávání je jednou z nejefektivnějších cest, jak dosáhnout mzdových nárůstů. Proto je

posilování odborové síly hlavní výzvou evropských i světových odborů.

Ke koordinaci kolektivního vyjednávání v rámci Evropy slouží i společné minimální požadavky. Dosud byly přijaty dva společné požadavky, které se průběžně vyhodnocují. Jde o požadavek týkající se vzdělávání a školení a snižování rizikové zaměstnanosti. Tato témata jsou stále aktuální a ve vztahu k nástupu nových technologií v rámci tzv. průmyslu 4.0 se jejich důležitost ještě zvyšuje. S rozvojem nových technologií a následným zvyšováním produktivity práce souvisí i téma pracovní doby a její flexibility.

K podpoře koordinačního úsilí v rámci industriAllu slouží i informační síť Eucob@n. V rámci tohoto informačního systému se jednak analyzují výsledky kolektivního vyjednávání napříč Evropou, jednak síť slouží k rychlé výměně informací o probíhajícím kolektivním vyjednávání a následně o sjednaných výsledcích. Tím dochází k permanentní výměně zkušeností. Vzájemné poučení prostřednictvím dobrých a špatných příkladů se realizuje i prostřednictvím pořádaných konferencí, seminářů a workshopů.

Průmysl 4.0

Důležitým tématem se v období mezi sjezdy stalo i v ČR téma Průmysl 4.0, nověji Společnost 4.0. Původně se tímto tématem zabývali výhradě zástupci zaměstnavatelů, vlády, výzkumných institucí a akademické sféry. Výsledkem jejich práce byly materiály, které téměř zcela opomíjely celou kategorii zaměstnanců. Pokud byla v prvotních materiálech vůbec nějaká zmínka o zaměstnancích, týkala se pouze nutné flexibility a vzdělávání. Naštěstí se na nátlak odborů podařilo upoutat pozornost státu i k této součásti ekonomického rozvoje. Novější materiály se již zabývají také tématem trhu práce. Odborům se podařilo začlenit i do týmů, které se tematikou zabývají v celé šíři.

Jak z dostupných analýz vyplývá, dojde vlivem zavádění nových technologií – robotizace, digitalizace – k vymizení určitých povolání, a to v míře nemalé. Studie se velmi rozcházejí v odhadu toho, v jakém rozsahu bude tento úbytek pracovních míst nahrazen novými. Jedno je jisté – ať bude objem nových pracovních míst jakýkoli, každopádně půjde o pracovní místa vyžadující jiné kvalifikace. Slova vzdělávání, kvalifikace, rekvalifikace, dovednosti nebo celoživotní učení se tak permanentně skloňují ve všech pádech. Kromě investic do vzdělávání a přizpůso-



bení vzdělávacího procesu potřebám pracovního trhu jsou v centru pozornosti podnikatelů státní prostředky potřebné pro podporu výzkumu, vývoje a inovací.

Odbory v souvislosti se zaváděním nových technologií a růstem produktivity práce kladou mnoho otázek, na něž je nutné hledat relevantní odpovědi. Jaká bude nabídka příležitostí na pracovním trhu co do množství i kvality pracovních míst? Co se stane s těmi, kteří budou muset z pracovního trhu odejít a nebude již v jejich silách se přizpůsobit nabídce například z důvodu věku nebo dosavadní nízké kvalifikace? Jak se změní pracovněprávní vztahy? Některé studie předpovídají významný útlum klasických pracovních poměrů na dobu neurčitou na plnou pracovní dobu a předvídají nárůst vícečetných menších úvazků, nárůst počtu osob samostatně výdělečně činných a větší výkon práce na bázi ekonomiky platform. Jak se změní pracovní podmínky? Zaměstnavatelé volají po stále větší flexibilitě v zájmu výroby, avšak zaměstnanci spíše potřebují lepší podmínky pro sladování osobního a pracovního života. Jaké budou dopady nových technologií na BOZP? Rychlejší tempo, větší izolovanost zaměstnanců a přímá spolupráce s roboty mohou přinést i zcela nové dopady na zdraví zaměstnanců. Jde jen o pří-

kladný výčet toho, co odbory v souvislosti se zaváděním tzv. Průmyslu 4.0 trápí, čím se zabývají, a co musejí nastolit do celospolečenské diskuse.

OS KOVO se iniciativně zapojuje do veškerého dění, které s touto agendou souvisí, a to jak na národní, tak na evropské úrovni.

Riziková zaměstnanost v ČR a v kovoprůmyslu

Za rizikovou zaměstnanost se považují pracovní vztahy, které nedávají dostatek jistoty doby trvání pracovního vztahu, pracovních podmínek, vyplacení a spravedlivé výše mzdy a sociálního zabezpečení. Zaměstnancům v rizikových formách zaměstnání se také obvykle nedostává školení a jejich možnosti organizování se v odborech jsou velmi omezené. Nejčastější formou rizikové zaměstnanosti v ČR je agenturní zaměstnávání. Mezi další formy můžeme řadit například pracovní poměry na dobu určitou, práce na základě dohod konaných mimo pracovní poměr nebo tzv. falešného sebezaměstnávání.

Riziková zaměstnanost v Evropě, přes veškeré snahy odborů, stále narůstá. A bohužel právě mezi nejohroženějšími skupinami zaměstnanců, především u mladých. V dnešní době již minimum mladých lidí v Evropě získává pracovní místo ve svém oboru na plný úvazek na dobu neurčitou, naopak se množí zaměstnávání mladých lidí tzv. prací na projekty nebo formou falešného sebez-

aměstnávání. V Evropě byl vyvinut i pro odbory zcela nepřijatelný fenomén smluv na nula hodin, který nezaručuje zaměstnancům odpracování ani jedné hodiny za mzdu za rok.

Situace v ČR není tak alarmující jako v některých evropských státech, nicméně riziková zaměstnanost narůstá i v naší republice. Především jde o agenturní zaměstnávání. V posledním roce došlo k opětovnému nárůstu počtu agentur práce a ke konci února 2017 dle přehledu Ministerstva práce ČR disponovalo povolením 2025 agentur práce.

Narůstá i počet agenturních zaměstnanců v kovoprůmyslu. Zatímco v roce 2013 pracovalo v kovoprůmyslu v ČR 29 846 agenturních zaměstnanců, v roce 2016 jich bylo již 48 151, jejich počet tak vzrostl o 61 %.

Stoupá i podíl agenturních zaměstnanců v jednotlivých odvětvích kovoprůmyslu:



CZ-NACE	2013	2014	2015	2016
24 Výroba základních kovů, hutní zpracování kovů; slévárnictví	5,3	5,3	5,9	6,4
25 Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení	3,2	3,9	4,7	5,3
26 Výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení	9,5	10,4	10,8	9,7
27 Výroba elektrických zařízení	4,8	5,2	7,0	7,2
28 Výroba strojů a zařízení j.n.	5,3	5,8	6,3	6,8
29 Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), karoserií, přívěsů a návěsů a dílů a příslušenství pro motorová vozidla a jejich motory	8,9	11,5	13,4	13,9
30 Výroba ostatních dopravních prostředků a zařízení	6,7	8,0	7,8	8,5

Kromě toho, že roste počet agenturních zaměstnanců, přibývá ze strany agentur práce i porušování předpisů, které agenturní zaměstnávání upravují. Agentury práce nejčastěji porušují platné předpisy o rovném zacházení s agenturními a kmenovými zaměstnanci. Podle Roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2015 bylo v oblasti agenturního zaměstnávání provedeno celkem 446 kontrol, přitom v případě 362 kontrol byly zjištěny nedostatky. V 70 kontrolovaných případech agentura práce a uživatel nezabezpečili, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele.

Agentury jsou také velmi vynalézavé v obcházení platných předpisů. Propojené agentury zaměstnávají stejného zaměstnance na několik krátkých úvazků a přidělují ho ke stejnému uživateli, takže takový zaměstnanec ve skutečnosti pracuje 40 či více hodin týdně u stejného uživatele, nicméně není sociálně zabezpečen a stát navíc přichází o nemalé prostředky do pojistných fondů. Agenturní řetězce na mezistátní úrovni také například umějí dostat na pracovní trh v ČR cizince z třetích zemí, přestože to zákon o zaměstnanosti až na výjimky agenturám zakazuje.

V uplynulém období byla i díky soustavnému tlaku odborů připravena novela zákona o zaměstnanosti, kterou by měly být zpřísněny podmínky pro činnost agentur práce a dán právní rámec pro zamezení některých praktik agentur práce. Návrh změny zákona je však stále v legislativním procesu a aktuální text se již značně liší od toho původního.



V rámci boje proti rizikové zaměstnanosti a porušování platných předpisů v oblasti agenturní práce OS KOVO navázal spolupráci s Asociací poskytovatelů personálních služeb (APPS). Tato asociace sdružuje sice nevelký počet agentur práce, ale jde o agentury s největším podílem na pracovním trhu. Výsledkem spolupráce je mimo jiné Rámcová dohoda o spolupráci uzavřená v březnu 2014.

V úvodním článku dohody se smluvní strany zavazují, že „budou důsledně dbát na dodržování předpisů na úseku agenturního zaměstnávání a aktivně získávat informace o každém porušování právních předpisů na úseku agenturního zaměstnávání s cílem zamezit poškozování zájmů a práv zaměstnanců a zachování dobrého jména APPS a všech poskytovatelů personálních služeb chovajících se v souladu s právními předpisy.“

Společným úsilím signatářů dohody se podařilo ustanovit při MPSV ČR pracovní skupinu, která se zabývá porušováním právních předpisů agenturami práce. Na agentury, u nichž smluvní partneři rámcové dohody shodně deklarovali porušení předpisů, se zaměřuje pozornost kontrolních orgánů.

Smluvní strany rámcové dohody se shodly i na tom, co považují za věcně správné vymezení pojmu a obsahu srovnatelných mzdových a pracovních podmínek agenturních zaměstnanců, jako mají ostatní zaměstnanci uživatelé na stejných pozicích. Následně na podnět smluvních partnerů vydal generální inspektor Státního úřadu inspekce práce metodický pokyn Zásady hodnocení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek agenturního zaměstnance a zaměstnance uživatele. Tento pokyn slouží především jako pomůcka pro kontrolní pracovníky, ale navíc v zásadě vymezuje konkrétní obsah obecného ustanovení zákoníku práce.



Právo

OS KOVO jako specialista v oblasti pracovního práva zabezpečuje pro své členy i základní organizace OS KOVO komplexní škálu právních agend a služeb, nejširší ze všech odborových svazů a organizací v ČR.

OS KOVO jako jediný odborový svaz v ČR zabezpečuje právní poradenství a poradenství v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci bez ohledu na časovou náročnost v konkrétních kauzách vlastními specialisty pro své členy i pro základní organizace OS KOVO ve všech regionech.

OS KOVO jako jediný odborový svaz v ČR realizuje pro své členy bezplatné právní poradenství a bezplatné právní zastoupení před soudy vlastními specialisty ve všech regionech.

OS KOVO jako jediný odborový svaz v ČR zabezpečuje pro své členy a základní organizace OS KOVO tyto formy právního poradenství v oblastech:

- pracovní právo
- sociální zabezpečení, sociální dávky
- sociální pojištění, důchodové pojištění, nemocenské dávky
- zdravotní pojištění
- občanské právo včetně majetkoprávní agendy
- daňová problematika

OS KOVO se ve spolupráci s ČMKOS aktivně podílí se svými specialisty na:

- legislativní činnosti včetně její koordinace a prosazování
- jednáních se zaměstnavateli, zejména při obhajobě zájmů, potřeb a práv členů včetně řešení podmínek pracovně právních vztahů a spravedlivého odměňování
- jednáních s orgány veřejné moci

Odvětvové sekce

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, výměna zkušeností souvisejících se specifikou jednotlivých odvětví včetně pomoci ZO v oblastech týkajících se příslušného odvětví. Sekce OS KOVO jsou významným koordinátorem kolektiv-

ního vyjednávání. V rámci sekcí došlo ke zlepšení vzájemné informovanosti členů jednotlivých sekcí formou vlastních informačních systémů, případně umožněním přístupu k uzavřeným podnikovým kolektivním smlouvám.

Počty ZO OS KOVO a navazující počty zaměstnanců a členů odborů byly ve sledovaném období bez výrazných změn. Dále jsou uvedeny aktuální údaje o členské základně jednotlivých sekcí.

Název sekce	Počet ZO OS KOVO zastoupených v sekci	Počet zaměstnanců zaměstnavatelských organizací jejichž ZO OS KOVO je členem sekce	Počet stálých členů ZO OS KOVO jejichž ZO jsou zastoupeny v sekci
Sekce automobilového průmyslu	51	61 156	14 634
Hutnická odvětvová sekce	20	23 982	10 469
Sekce učňovských zařízení	12	3 525	1 183
Sekce elektrotechnického průmyslu	20	12 858	3 109
Sekce leteckého průmyslu	13	13 227	2 434
Metalurgická sekce	22	27 762	8 909



Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Odborový svaz KOVO má oblast bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci jako jeden ze svých prioritních pilířů.

Spravování oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) zabezpečují jednak v tzv. první linii funkcionáři v ZO. Následně pak zaměstnanci OS KOVO – specialisté BOZP (jinak též svazoví inspektoři BOZP, dále jen SIBP), kteří zajišťují veškeré činnosti a aktivity OS KOVO v oblasti BOZP.

V personálním obsazení počtu míst SIBP nedošlo od minulého sjezdu OS KOVO ke změně. SIBP však postupně procházejí přirozenou generační obměnou. V krajích jsou SIBP rozmístěni dle působnosti jednotlivých Regionálních pracovišť OS KOVO tak, jak je znázorněno na mapce.



SIBP v OS KOVO mají nyní služební průkazky

SIBP a jejich kvalifikace

Prakticky až po deseti letech se od roku 2016 navrátila možnost hradit ze státních prostředků na kontrolu BOZP i školení svazových inspektorů BOZP. Tato možnost vychází z doplnění §322 ZP: „Náklady vzniklé výkonem kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci včetně nákladů na školení k prohloubení kvalifikace SIBP pověřených výkonem této kontroly hradí stát na základě dohody s odborovou organizací.“ A pak tato možnost vychází následně z každoroční smlouvy/dohody mezi ČMKOS a MPSV.



Školení první pomoci na hotelu Olšanka

SIBP v OS KOVO periodicky opakují zkoušky z odborné způsobilosti v prevenci rizik každých pět let. Touto certifikovanou zkouškou jsou SIBP postaveni z pohledu uznávané odbornosti minimálně na roveň podnikových „bezpečáků“ ve firmách.



Změna ve svazových strukturách BOZP:

Komise BOZP a životního prostředí jako stálá pracovní komise, původně zřízená Předsednictvem OS KOVO jako stálý poradní orgán, nebyla v roce 2015 pro další čtyřleté funkční období již obnovena. Dlouhá léta byla tato komise trvale zakotvena ve svazových strukturách a odváděla dobrou práci, avšak její význam se ve strukturách svazu v oblasti BOZP přežil. Nadále práci komise v plném rozsahu převzali profesionální zaměstnanci OS KOVO.

Akce BOZP:

Participace kováckého zástupce na mezinárodních seminářích BOZP jsou nedílnou součástí práce SIBP.



Bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci je prezentována hojně na různých významných fórech. Zde je například zachycena účast kováků na jedné z akcí ve slavnostních prostorách Senátu.



Účast SIBP na akcích typu mezinárodního veletrhu prostředků osobní ochrany, bezpečnosti práce a pracovního prostředí „Interprotec“ v Brně je samozřejmostí.



Osvětová a propagační činnost v oblasti BOZP

vychází z trvalé kampaně BOZP v OS KOVO.



Na celospolečenské problémy se zneužíváním psychoaktivních drog poukazuje níže uvedený plakátek.



Projekty:

Dílčí participace OS KOVO na výzkumném projektu VÚBP, v.v.i., pro potřeby MPSV: „Zvýšení účinnosti ochrany zaměstnanců při určování množství práce a pracovního tempa“ nenaplnila dosud naše očekávání.

Konkrétnější výsledky přinesl projekt realizovaný spolu s ČMKOS „Zkracování pracovní doby“, s vazbou na Klíčovou aktivitu – Zlepšování pracovních podmínek spojených s bezpečností a ochranou zdraví zaměstnanců při zavádění flexibilního rozvržení pracovní doby a jejího zkracování, kde si ČMKOS u OS KOVO objednala provedení šetření pod názvem „Dopady práce přesčas v našem odvětví (odborovém svazu)“ týkající se organizace práce zaměstnanců a jejich dopadu na BOZP.

V podnicích, kde působí základní odborové organizace OS KOVO, bylo v období od května do srpna 2016 vyplněno celkem 88 dotazníků. Jedná se o podniky z celé ČR ze sektoru kovoprůmyslu. Několik střípků z šetření:

Leckde se dozvídáme, že zaměstnavatelé požadují po zaměstnancích, aby na pracovišti trávili mnohem delší dobu, než činí jejich rozvržená směna. Při setkání s našimi členy často a opakovane slýcháme, jak zaměstnavatelé zneužívají přesčasovou práci, používají ji zcela běžně a nikoli výjimečně, jak vyžaduje zákon. Nedodržují stanovené limity a odmítají poskytovat přesčasový příplatek. Práce přesčas je sice nařizována, ale vět-

šinou v rámci stanovených limitů.

Velmi politováníhodné je zjištění, že existují podniky, kde zaměstnanci pracují v noci, ale není jim zajištěno odpovídající zázemí. V některých případech nemají ani ze zákona povinnou zdravotní prohlídku, která by osvědčila, že mohou práci v noci vykonávat.

Co se týká např. dovolené, z analýzy vyplývá, že poskytnutí dovolené v délce pěti týdnů není běžným standardem.

Při diskuzích nad výsledky analýzy bylo oceněno, že podle názoru respondentů zaměstnavatelé vesměs dodržují zákoník práce. Dále bylo oceněno vysoké procento podniků, ve kterých se odborová organizace pravidelně účastní vyšetřování okolností a příčin vzniku pracovních úrazů. V šetření za OS KOVO se nepotvrdilo, že by zaměstnavatelé vyžadovali po zaměstnancích výkon práce před začátkem a po konci směny, ani se nepotvrdilo masivní nařizování přesčasové práce. Podle názoru diskutujících je jedním z důvodů dobré situace skutečnost, že šetření probíhalo ve firmách, kde působí odbory, a proto se zaměstnavatelé více obávají porušování předpisů, neboť cítí nad sebou dohled. SIBP OS KOVO potvrzují, že v podnicích bez přítomnosti dohledu ze strany odborové organizace je situace v této oblasti mnohem horší. Tuto skutečnost bychom měli zdůrazňovat a využívat ji k propagaci odborů.



VZDĚLÁVÁNÍ OS KOVO



Cíle vzdělávání	36
Hlavní okruhy tematických celků 2013 - 2016	37
Lektoři odborového vzdělávání	38
Kde všude jsme školili	39

Vzdělávání OS KOVO

Cíle vzdělávání v rámci OS KOVO

Vzdělávací program je připraven tak, aby poskytl co nejvíce informací o nezbytných činnostech odborových organizací na všech stupních. Současně se snažíme pozvednout osobnostní kvality funkcionářů tak, aby vnímání odborů ve firmě mohli upevnit a byli schopni lépe vyjednávat s představiteli vedení. Jedná se nám také o to, aby mezi nás přicházeli další a náš počet vzrůstal.

Myslíme i na celoživotní vzdělávání našich členů. Jednoduše lze říci, že hlavním cílem je růst autority odborů v povědomí našich občanů. Snažíme se proto především o:

- soustavnost - pravidelnou frekvenci nezbytných základních témat
- bezprostřední přenos nových informací
- odbornost
- zabezpečení maximálně kvalitních lektorů
- flexibilitu a kreativitu
- trvalé modernizování výukových metod
- verifikaci a reflexi

Využíváme hodnocení vzdělávacích akcí podle:

- obsahu přednášek
- aktuálnosti přednášek
- lektora
- přínosu přednášek pro posluchače
- technického zajištění semináře

Uplatňujeme tyto principy:

- Vzdělávání je aktivní činností s cílem rozvoje tvořivosti.
- Důležitá je možnost vyzkoušet nabyté poznatky v praxi.

Používáme metody odborového vzdělávání:

- dialog
- diskuse
- řízené rozhovory
- přednáška
- vysvětlování
- workshop

kvalifikace * hospodaření *
 personalistika * kolektivní
 vyjednávání * komunikace *
 technika * řízení * informatika
 * bozp * odškodňování * osob-
 nost * v * kv * rétorika * odborá-
 ři * v * zátěžových * situacích *
 web * stránky * zo * psycholo-
 gické * aspekty * kv * ochrana *

Vzdělávání v OS KOVO považujeme za jeden z nejdůležitějších pilířů odborové práce. Specifické odborové vzdělávání má význam nejen pro kvalitativně vyšší výkon odborových funkcí, ale i pro výchovu budoucích funkcionářů a všech těch, kdo odbory navenek prezentují. Práce v odborech není jednoduchá, vyžaduje věcné znalosti, ale opírá se také o dovednosti při jednání s lidmi, získávání spolupracovníků pro odborovou práci a v neposlední řadě i schopnost vyjednat v týmu kolektivní smlouvu. Jen vzdělání funkcionáři a členové OS KOVO mohou být připraveni ve svých mateřských závodech na stále těžší sociální dialog se zaměstnavateli na potřebné úrovni.

Hlavní okruhy tematických celků 2013

Při koncipování obsahu kurzů jsme reagovali bezprostředně na aktuální potřeby našich členů. Všímalí jsme si právních, ekonomických a daňových oblastí, prohlubovali jsme informace o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a finanční gramotnosti. V tématech s psychologickou problematikou jsme usilovali o zvýšení schopností našich členů v tom, aby lépe vyjednávali, uměli argumentovat v krizových situacích, naučili se

hájit zájmy odborů a chápali sociální vazby, v nichž se momentálně nacházejí. Zaměřili jsme se i na oblast kolektivního vyjednávání, kde frekventanti trénovali techniky a strategii jednání.

Hlavní okruhy tematických celků 2014

Vzdělávání v roce 2014 bylo zaměřeno na obecné zvyšování kvalifikovanosti odborářů pro vnímání práva, vytváření vlastního právního vědomí a finanční gramotnosti členů OS KOVO.

Významný byl i trénink dovedností zaměřených na aktuální potřeby členů na nejnižších odborových stupních při řešení krizových situací (ztráta zaměstnání, úraz, nemoc). Posilovali jsme podstatu sociální angažovanosti především v kolektivním vyjednávání.

Prováděli jsme formování osobnostních kvalit funkcionáře, aby byl výkon jeho odborové funkce efektivní a vedl ke zvýšení přirozené autority.

Usilovali jsme o konkrétní informovanost funkcionářů o BOZP, právu, ekonomice firem a týmové práci při kolektivním vyjednávání. Prohlubovali jsme manažerské dovednosti odborového funkcionáře pro zkvalitnění chodu odborové práce ve velkých organizacích.



Hlavní okruhy tematických celků 2015

Kromě běžných a známých odborových témat (kolektivní vyjednávání, propagace činností ZO a BOZP) jsme zařadili témata nová. Posilujeme totiž znalosti odborářů o možnostech komunikace na sociálních sítích. Chceme, aby odboráři znali systémy nejrychlejších kontaktů a informací prostřednictvím elektronických medií a zároveň byli důkladně informováni o rizicích způsobených odhalováním osobních dat.

Odborové vzdělávání v roce 2016

Pro rok 2016 jsme zařadili nové kurzy s tématy zaměřenými na získávání nových členů, zvyšování

vání povědomí a autority odborů na veřejnosti. Tato témata jsme orientovali jak na stávající funkcionáře a členy, tak na začínající mladé funkcionáře a členy do 35 let. Oblíbené a tradiční semináře o komunikaci, rétorice a kolektivním vyjednávání jsme zpracovali jako navazující a prohlubující - jak po stránce tematické, tak i metodické. Aktivita na kurzech se stále více orientují na výcvik, tedy trénink potřebných dovedností přitažlivou cestou prostřednictvím psychoher, testů a sociodramat. Naši lektori pracovali také se skupinami, které se v každé situaci chovají jako tým, takže cvičí týmovou práci.

Lektori odborového vzdělávání:

PhDr. Danuše Hořejšová, CSc., Mgr. Evžen Staněk

Mgr. Ivan Vágner, Ing. Vladimír Nohejl, Prof. PhDr. Hana Vykopalová, CSc., JUDr. Šárka Heinzová, Ing. Rudolf Horák

Mgr. Ladislav Peterka, Bc. Jiří Matouš, Jindřiška Plesníková, Mgr. Jiří Šuráň



Přehled kurzů centrály a RP OS KOVO

Sledované období	Kurzy RP OS KOVO	Posluchači kurzů RP	Centrální kurzy	Posluchači centrálních kurzů
2013	91	3 005	30	454
2014	83	2 505	17	271
2015	92	2 816	18	291
2016	92	2 802	21	306
Celkem	358	11 128	86	1 322

Kde všude jsme školili:

Pracov, Samechov
Harrachov, Horní Věstonice, Lázně Slatinice
Jiřice u Humpolce, Hotel Olšanka, Boskovice, Zvíkovské podhradí





MEZINÁRODNÍ ČINNOST



IndustriALL Global Union	42
IndustriAll European Trade Union	43
Mezinárodní solidarita	44
Regionální spolupráce	44
Bilaterální spolupráce	46

Mezinárodní činnost

Mezinárodní činnost je nedílnou součástí aktivit OS KOVO již od roku 1991, kdy se OS KOVO stal členem Světové federace kováků (původně IMF) a Evropské federace kováků (EMF). Vyvíjelo se jak členství OS KOVO v obou federacích (od členství původně formálního po současné členství aktivní zahrnující zastoupení v různých politických orgánech obou organizací), tak se vyvíjely obě organizace. Přelomovým byl pro ně rok 2012, kdy na světové úrovni došlo k fúzi původní IMF s ICEM (Světová federace zaměstnanců chemického průmyslu) a s ITGLWF (Světová federace zaměstnanců textilního, oděvního a kožedělného průmyslu), přičemž vznikla federace nová s názvem IndustriALL Global Union. V současné době reprezentuje zhruba 50 miliónů pracujících ve 140 zemích světa. Obdobný vývoj v roce 2012 proběhl i na úrovni evropské, kde původní EMF fúzovala s EMCEF (Evropská federace zaměstnanců chemického průmyslu) a s ETUF:TCL (Evropská federace zaměstnanců textilního, oděvního a kožedělného průmyslu). Nyní tato nová evropská organizace IndustriALL European Trade Union zastupuje zhruba 7 miliónů pracujících v 37 zemích.

IndustriALL Global Union

Cílem IndustriALL Global Union je prosazovat globální solidaritu a bojovat za lepší pracovní podmínky a práva odborů po celém světě. Je rovněž protiváhou nadnárodních společností a vyjednává s nimi na globální úrovni. IndustriALL Global Union současně bojuje za jiný model globalizace a nový ekonomický a sociální model, který staví lidi na první místo a zakládá se na demokracii a sociální spravedlnosti.

Mezi hlavní priority IndustriALL Global Union, které byly schváleny na kongresu v Rio de Janeiru, 3. - 7. října 2016, patří budování a posilování silného odborového hnutí po celém světě, boj proti rizikové práci, podpora průmyslové politiky, sociální spravedlnosti, zajištění rovných práv a zapojení žen, vytváření bezpečných pracovních míst, zlepšení demokracie a začlenění pracujících.

Neméně důležitou prioritou je vytváření globálních podnikových sítí a mezinárodních rámcových dohod, které zavádějí ty nejlepší standardy ohledně odborových práv, BOZP, kvality pracovišť globálních společností bez ohledu na zemi působení.

Existující globální rámcové dohody, které jsou v plném znění i na internetových stránkách IndustriALL Global Union: Aker, BMW, Bosch, Daimler, EADS, EDF, Electrolux, Endesa, Enel, Eni, Evonik, Ford, Gamesa, GDF Suez, GEA, H&M, Inde-



54 bis, Route des Acacias, 1227 Geneva Switzerland

sit, Inditex, Lafarge, Leoni, Lukoil, MAN, Mann + Hummel, Mizuno, Norsk Hydro, Norske Skog, Petrobras, Prym, PSA Peugeot Citroën, Renault, Rheinmetall, Röchling, Saab, SCA, Siemens, Solvay, SKF, Statoil, Tchibo, Total, ThyssenKrupp, Umicore, Vallourec, Volkswagen, ZF.

I po kongresu v Brazílii působí zástupce OS KOVO ve výkonném výboru IndustriALL Global Union jako jeden z 25 zástupců reprezentujících region Evropa. V uplynulém období se zástupci OS KOVO účastnili různých celosvětových sektorových konferencí zaměřených například na automobilový nebo ocelářský průmysl, popřípadě jednotlivé nadnárodní společnosti (např. Fiat, ArcelorMittal, Siemens).

IndustriAll European Trade Union

Hlavním cílem IndustriAll Europe je připravovat společná stanoviska členských organizací, budovat účinné strategie na obranu ekonomických, sociálních a kulturních zájmů pracujících v evropských průmyslových sektorech, a to na základě solidarity, vzájemného respektu a společných princí-

pů. IndustriAll Europe je zastáncem sociálních reforem, posílení demokracie a podpory ekonomického a sociálního progresu v Evropě. Podporuje integrovanou Evropu bez hranic, společné standardy, vysokou úroveň sociální ochrany a zapojení pracujících a odborů v Evropě.

Zástupci OS KOVO působí i po kongresu IndustriAll Europe v Madridu, 7. - 9. června 2016 ve vrcholných orgánech této organizace. OS KOVO je zastoupen ve výkonném výboru, zastupuje celý Východní region IndustriAll Europe a zastává post vice-presidenta.

Aktivity OS KOVO pokračují i prostřednictvím působení svých zástupců ve třech klíčových politických výborech – výboru pro průmyslovou politiku, podnikovou politiku a výboru pro kolektivní vyjednávání a sociální politiku; dále na sektorové úrovni prostřednictvím zastoupení ve výboru pro základní kovy a příslušné výbory pro evropský sociální dialog v ocelářském průmyslu a rovněž ve výboru pro automobilový průmysl. Mezi nové aktivity, ke kterým bylo přikročeno po kongresu 2016, patří zapojení OS KOVO do pracovní skupiny zaměřené na



Boulevard Roi Albert II 5, 1210 Bruxelles, Belgie



Z jednání IndustriAll Europe

budování kompetencí odborů a také výboru pro mladé. Obě tyto nové aktivity dlouhodobě patří mezi priority OS KOVO.

Mezinárodní solidarita

Odborový svaz KOVO se v uplynulém hodnoceném období zúčastnil celé řady solidárních akti-



vit. Za zmínku stojí Eurodemonstrace, která proběhla v Bruselu v roce 2014 za investice, kvalitní pracovní místa a rovnost; přímá účast při soudním přelíčení v Athénách proti představitelům odborů rovněž v roce 2014, které napomohlo zvrátit verdikt soudu, takže nedošlo k uvěznění odborářů. Zástupci OS KOVO se též zúčastnili protestní akce organizované OZ KOVO proti rizikové práci v roce 2014. V následujícím roce 2015 se OS KOVO zapojil do Evropského akčního dne k oceli a také svou účastí podpořil demonstraci organizovanou IG Metall proti TTIP. V roce 2016 se OS KOVO zúčastnil Evropského akčního dne „Proti sociálnímu dumpingu! Proti vykořisťování pracujících! Za spravedlivé vysílání pracujících!“, který proběhl v Lucem-

Účast kováků na eurodemonstracích

burku. Ve stejném roce na podzim OS KOVO významně podpořil masivní odborovou akci IndustriAll Europe k zaměstnanosti a budoucnosti evropského ocelářského sektoru, která proběhla v Bruselu.

Nedílnou součástí oblasti mezinárodní solidarity je rovněž řešení problémů na podnikové



úrovni a koordinace společného postupu evropských zaměstnanců. OS KOVO rovněž prostřednictvím mezinárodního odboru zasílá písemné solidární podpory kolegům po celém světě, kteří se potýkají s různými formami diskriminace, nerespektováním práv pracujících a práv odborů.

Regionální spolupráce

Aktivity realizované OS KOVO v oblasti regionální spolupráce lze rozdělit do dvou skupin:

- Východní Region IndustriAll Europe
- Vídeňské Memorandum

Účast kováků na eurodemonstracích

Východní Region IndustriAll Europe

Prvopočátky této spolupráce spadají do roku 1993, kdy byla na dobrovolné bázi vytvořena tzv. Visegradská skupina. Ta se později stala součástí regionálních struktur původní EMF a roku 2012 byla rozšířena díky fúzi na evropské úrovni o kolegy z textilního a chemického průmyslu. Východní regi-



on pokrývá ČR, Polsko, Slovensko, Maďarsko a Slovinsko. Tato skupina se schází pravidelně, dvakrát ročně na základě rotačního principu. Východní region si průběžně vyměňuje informace o dění v jednotlivých zemích a zapojených odborových svazech s ohledem na politickou, hospodářskou a sociální oblast. Zabývá se i politickými tématy, která mají na daný region vliv, jako jsou například: digitalizace průmyslu a Průmysl 4.0, obchodní smlouvy, sociální otázky, vývoj mezd, udělení statusu tržní ekonomiky Číně, TTIP, získávání nových členů atd.

Velmi důležitým milníkem jak pro OS KOVO tak pro Východní region byla iniciace resoluce na kongresu v Madridu v roce 2016 „Stejná mzda za

stejnou práci a solidarita v Evropské unii“. Problematika konvergence mezd se stala jednou z priorit jak pro IndustriAll Europe, tak pro jednotlivé svazy v celém regionu. Jde o prioritu, která bude naplňována postupně, se zapojením všech aktérů. A jistě přesáhne jedno funkční období.

V rámci setkání Východního regionu jsou



příležitostně představovány jednotlivé sektory návštěvám konkrétních podniků, přičemž za zmínku stojí návštěva povrchového dolu KWB Turów Bogatynia v Polsku nebo Crystalex CZ v Novém Boru v Čechách. Na společných setkáních dochází ke koordinaci postojů vůči otázkám, které jsou projednávány na evropské úrovni, ve výkonném výboru IndustriAll Europe, popř. IndustriALL Global.

Vídeňské Memorandum

Spolupráce na této úrovni byla zahájena v roce 1998 a zaměřuje se především na koordinaci kolektivního a tarifního vyjednávání. I tato skupina se schází pravidelně dvakrát ročně (na přípravném

zasedání a na zasedání signatářů), rovněž na rotačním principu a pokrývá kromě ČR i Slovensko, Slovinsko, Maďarsko, Rakousko a Německo. Také skupina Vídeňského Memoranda řeší politická témata, ke kterým v minulosti patřilo například rozšíření EU a evropská integrace, udržení integrity odborů, automobilový průmysl a elektromobilita, prohlášení proti mzdovému dumpingu apod.

Bilaterální spolupráce

Odborový svaz KOVO udržuje partnerské vztahy se všemi organizacemi v rámci IndustriAll Europe a IndustriALL Global. Tato spolupráce se prolíná do koordinace postojů prosazovaných na evropské i světové úrovni a projevuje se v konkrétní spolupráci na úrovni jednotlivých podniků. Na podnikové úrovni může jít jak o vznik evropských rad zaměstnanců a zapojení zástupců OS KOVO, tak o navázání konkrétních kontaktů, které

napomáhají koordinaci a získání informací pro úspěšné kolektivní vyjednávání, ale zejména pro vybudování vzájemné důvěry bez ohledu na národní hranice.

Velice významná a neopominutelná spolupráce probíhá s OZ KOVO, a to na všech úrovních a v podstatě na každodenní bázi. Obě strany si průběžně vyměňují informace o aktuálním vývoji včetně oblasti pracovněprávní legislativy, kolektivního vyjednávání, mezinárodní oblasti atd. Zástupci obou svazů jsou vzájemně zváni k účasti na oficiálních zasedáních orgánů. Od roku 2015 byla rovněž obnovena společná zasedání předsednictev OS a OZ KOVO, která probíhají jednou ročně na rotačním principu. Během těchto společných zasedání se do hloubky projednávají témata ve společném zájmu (získávání členů a jejich evidence, vyjednávání odvětvových kolektivních smluv, řešení agenturního zaměstnávání, fúze odborových svazů a jiná).



Jednání Vídeňského Memoranda



Společné zasedání předsednictev OS a OZ KOVO





EKONOMICKÁ OBLAST



Nemovitý majetek OS KOVO

50

Nemovitý majetek OS KOVO

ALDIS, a.s.

Kongresové, výstavní, vzdělávací a společenské centrum, kde se mimo jiné konají i zasedání Rady OS KOVO.

Eliščino nábřeží 375
500 02 Hradec Králové



Clarion Hotel**** Špindlerův Mlýn

První horský hotel Clarion v Evropě - špičkové ubytovací, kongresové, sportovní, rehabilitační a gastronomické centrum v nejvyhlášenějším horském středisku v Čechách. Provozuje společnost CPI Hotels.

Labská 111
543 51 Špindlerův Mlýn



DKO, s.r.o. JIHLAVA

Víceúčelový objekt s důležitou administrativní částí, která slouží Finančnímu úřadu pro kraj Vysočina a Územnímu pracovišti FÚ Jihlava. V DKO je umístěn divadelní a společenský sál, prostory pro výuku a konferenční činnost a dále Regionální pracoviště OS KOVO.

Tolstého 2
586 01 Jihlava





METROPOL, spol. s r.o.

Víceúčelový objekt s divadelními a společenskými sály, výstavními a výukovými prostory pro kulturní, konferenční a výchovnou činnost. V části objektu jsou lékařské ordinace, v administrativní části je též umístěno Regionální pracoviště OS KOVO.

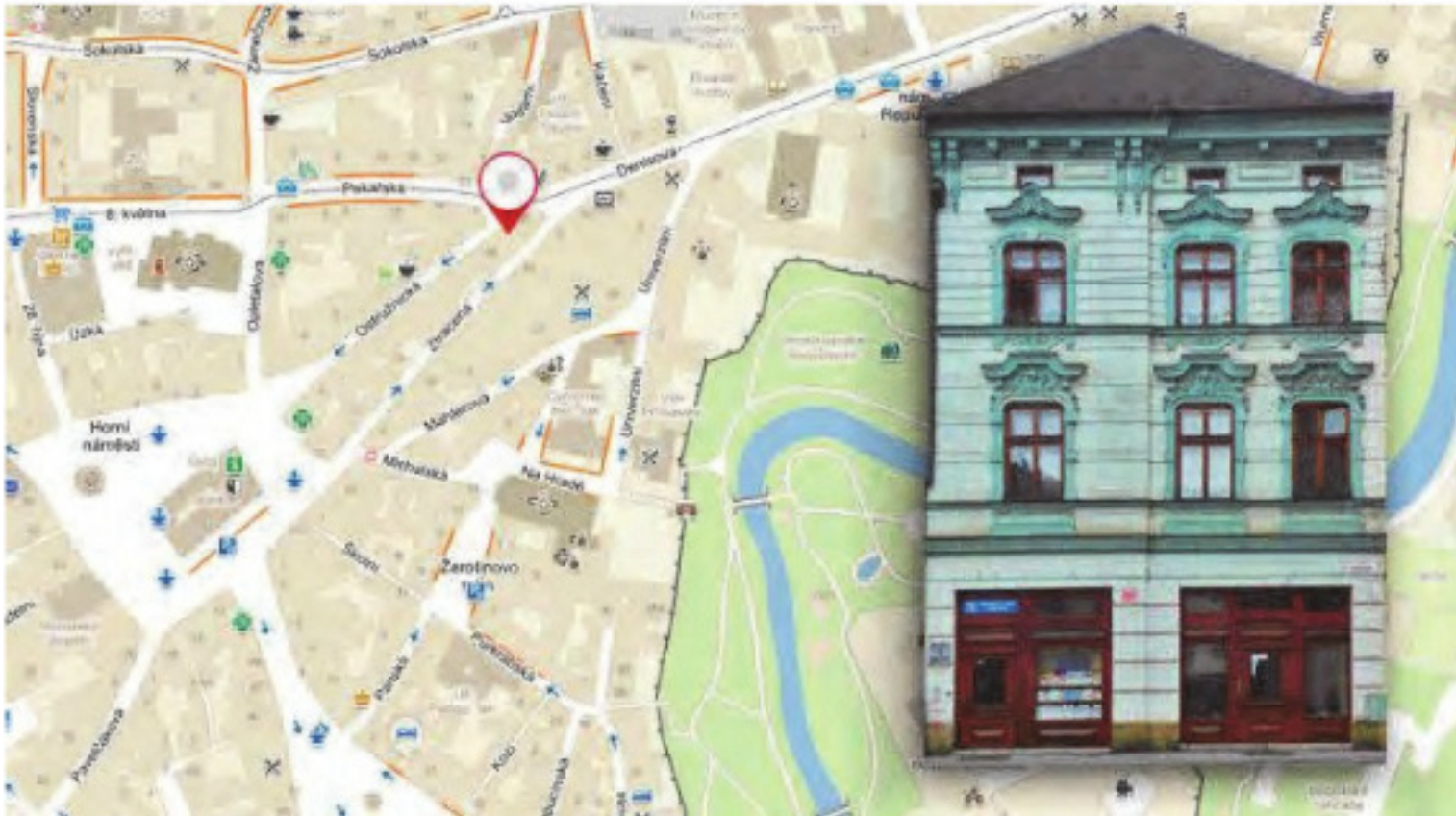
Senovážné náměstí 2
370 21 České Budějovice



Bytové jednotky ČERNÝ MOST

15 bytových jednotek v objektu s celkovým počtem 64 bytových jednotek slouží k ubytování volených funkcionářů OS KOVO, části mimopražských zaměstnanců OS KOVO a dále také ke komerčním pronájmům.

Bouřilova 1105
190 00 Praha 9



Dům Regionálního pracoviště OS KOVO OLOMOUC

Původně bytový dům slouží jako kancelářské prostory Regionálního pracoviště OS KOVO a část prostor je pronajímána ke komerčním účelům.

Denisova 2
772 00 Olomouc



Dům Regionálního pracoviště OS KOVO ÚSTÍ nad LABEM

Původně bytový dům slouží jako kancelářské prostory Regionálního pracoviště OS KOVO a část prostor je pronajímána ke komerčním účelům.

Brněnská 4
400 01 Ústí nad Labem



MLADÍ KOVÁCI



Komise mladých OS KOVO

54

Komise mladých OS KOVO

Komise mladých OS KOVO má za sebou více než 17letou historii. Mezi roky 2013 a 2017 se nejvíce zaměřovala na rozšíření struktury mladých kováků v regionech, na mezinárodní činnost, (zejména na spolupráci s německými odbory DGB), na propagační činnost mladých a odborového svazu a v neposlední řadě na různé projekty a semináře.

Komise mladých se soustředí na rozšiřování aktivit mladých na regionální úrovni, na aktivity, jejichž prostřednictvím může zasahovat do jednotlivých ZO OS KOVO a působením mladých napomoci ke zvyšování členské základny v daných ZO. Tyto aktivity se nejvíce daří realizovat v Jihomoravském, Ústeckém a Jihočeském kraji. Ve spolupráci s Regionálními pracovišti OS KOVO a funkcionáři z regionu pořádá OS KOVO různé aktivity spojené s propagací, školeními, semináři či kulturně-sportovními akcemi, a to i několikrát do roka. Cílem Komise mladých je po

VII. sjezdu OS KOVO udržet stávající stav a postupně zvyšovat aktivitu i v dalších regionech. Největší překážkou může být celková neochota mladých k aktivnímu zapojení se na veřejnosti, mezigenerační střet se staršími funkcionáři a problémy s uvolněním pro tyto aktivity ze zaměstnání.

Mezi VI. a VII. sjezdem OS KOVO proběhla dvě mezinárodní Setkání mladých kováků, která se tradičně konají v září. Této akce se zúčastňují rovněž delegace mladých kováků ze zahraničí, konkrétně z Německa, Rakouska, Slovenska a v roce 2016 v Louňovicích pod Bláníkem i z Maďarska a Polska. Setkání se vždy zúčastňuje 70 - 100 mladých odborářů, ale i neodborářů. Cílem je vyměnit si zkušenosti, navázat nové kontakty a poučit se do dalších let. Řešila se různá témata: zapojení mladých do pracovní činnosti po ukončení studia, BOZP, role odborů ve společnosti, získávání nových členů a propagace odborů na veřejnosti.



Setkání mladých 2014

Na mezinárodní úrovni spolupracovali mladí kováci především s německými kolegy z DGB. V roce 2015 šlo o úspěšný projekt „Tvorba pro Lidice“, který organizoval Odborový svaz KOVO. V rámci projektu vytvořili učni ze středních škol



v Hradci Králové a Jihlavě a z německé firmy Grammer AG v Kümmersbrucku umělecká díla z kovu. Díla byla předána během oficiálního ceremoniálu v Památníku Lidice 28. května 2015, kdy si svět připomínal 73. výročí vypálení Lidic německými nacisty. Cílem tohoto projektu bylo dát studentům možnost svou praktickou činností uctít památku Lidic a intenzivněji se zabývat touto tragickou kapitolou česko-německé historie. Této události si všimla i česká a německá média, a proto bude tento projekt pokračovat i v roce 2018. Každý rok se také mladí kováci účastní oslav 1. máje v Regensburgu. Mají zde dlouhou tradici, skutečný ráz oslav svátku práce a jsou organizovány odbory. V roce 2011 navštívili členové KM OS KOVO bývalý koncentrační tábor Flossenbürg, kde uctili spolu s kolegy z DGB památku obětí tzv. Křišťálové noci v roce 1938. Tuto a další podobné akce pořádají odbory po celém Německu a zúčastňují se jich pře-

vážně studenti. Od roku 2012 pořádá OS KOVO ve spolupráci se sekci Učňovských zařízení a škol a mladými z DGB tradiční návštěvu bývalého KT Flossenbürg pro mladé učně ze škol, v nichž má OS KOVO své zastoupení.



Mezi úspěšné akce pořádané s kolegy z DGB můžeme zařadit i seminář konaný v květnu 2016 v Praze na téma „Zvyšování povědomí o odborech, získávání nových členů a osvěta na středních odborných učilištích“, kde se určitě odbory v ČR ve srovnání s Německem mají co učit.

Po VII. sjezdu OS KOVO by Komise mladých OS KOVO chtěla navázat nejen na stále lepší spolupráci s mladými kolegy z DGB, ale pokračovat také v užší spolupráci s mladými kolegy z rakouského svazu PRO-GE či s kolegy ze slovenského „sesterského“ svazu OZ KOVO.



1. máj v Regensburgu 2014



1. máj v Regensburgu 2017



Seminář na téma "Zvyšování povědomí o odborech" květen 2016, Praha



Setkání mladých 2014



Setkání mladých 2016



VII. Sjezd OS KOVO 15. - 17. 6. 2017
Clarion Congress Hotel Olomouc



PODPORA PŘI ŽIVELNÝCH UDÁLOSTECH



Podpora členům při živelných událostech

60

Podpora členům při živelných událostech

Na základě povodňových vln v letech 1997 a 2002 rozhodl OS KOVO zřídit povodňové konto na pomoc členům postiženým povodní. Byla stanovena pravidla pro výplatu sociální pomoci těmto členům. Pro připomenutí dva údaje: od roku 2002 do roku 2017 byly sociální podpory vyplaceny celkem 521 členům OS KOVO a vyplaceno bylo 9 110 900 Kč.

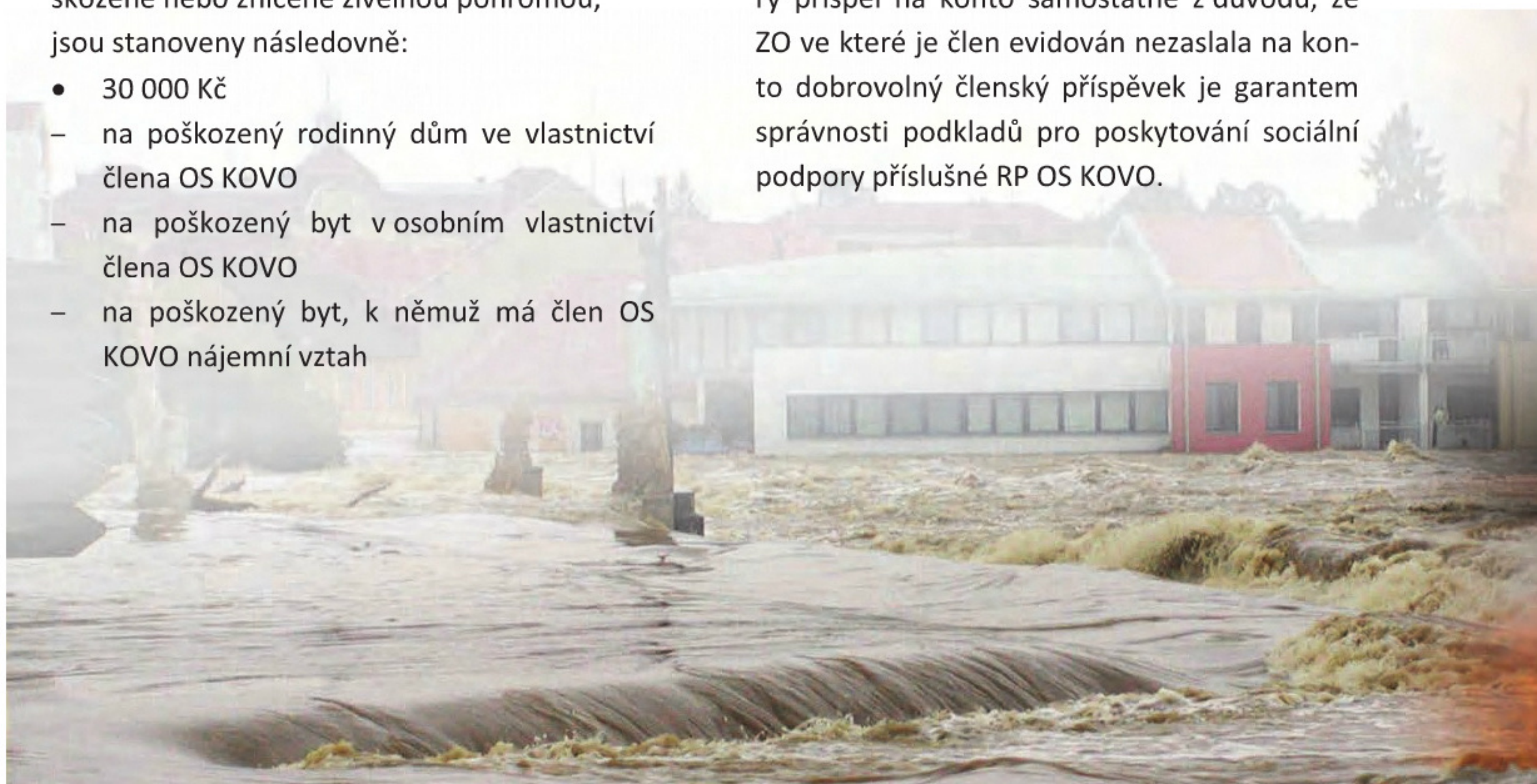
V roce 2009 Rada OS KOVO vyhodnotila využívání Povodňového konta a vzhledem ke skutečnosti, že nejenom voda, ale i jiné přírodní živly postihují členy OS KOVO, rozhodla ustavit „Konto na pomoc členům OS KOVO postiženým živelnou událostí“. Znamená to, že nejen voda, ale i požár, vítr a další katastrofy mohou lidi ohrozit. Byla nově stanovena pravidla pro výplatu sociálních podpor, které byly od 1. 1. 2017 upraveny zvýšením max. částek na výplatu sociálních podpor a možnost „pojistit“ se byla dána i všem individuálním členům OS KOVO evidovaných při RP OS KOVO. Zdroje OS KOVO budou sloužit výhradně pro potřeby členů OS KOVO.

Při rozhodování o přiznání sociální podpory příslušnou komisí se bude vycházet z těchto kritérií:

- Maximální částky, pro jednotlivé objekty poškozené nebo zničené živelnou pohromou, jsou stanoveny následovně:
 - 30 000 Kč
 - na poškozený rodinný dům ve vlastnictví člena OS KOVO
 - na poškozený byt v osobním vlastnictví člena OS KOVO
 - na poškozený byt, k němuž má člen OS KOVO nájemní vztah

- 60 000 Kč na živelnou pohromou zničený byt, k němuž má člen OS KOVO nájemní vztah a současně byl na bytový objekt vydán demoliční výměr
- 90 000 Kč na živelnou pohromou zničený rodinný dům člena OS KOVO a současně byl na tento rodinný dům vydán demoliční výměr, nebo na živelnou pohromou zničený byt ve vlastnictví člena OS KOVO a současně byl na dům, ve kterém je byt umístěn vydán demoliční výměr

- Sociální podpora se vztahuje pouze na členy, kterým bylo v důsledku živelné pohromy poškozeno bytové zařízení, nebo došlo k poškození nebo zničení rodinného domu či bytu, ve kterém je člen přihlášen k trvalému pobytu a který trvale užíval v rozhodném období. Netýká se poškození či zničení garáží, chat či rekreačních domků, 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 příslušná ZO.
- V případě výplaty sociální podpory členu, který přispěl na konto samostatně z důvodu, že ZO ve které je člen evidován nezaslala na konto dobrovolný členský příspěvek je garantem správnosti podkladů pro poskytování sociální podpory příslušné RP OS KOVO.



Podmínkou pro přiznání a výplatu sociální podpory je:

- členství žadatele v Odborovém svazu KOVO nejpozději od 1. dne měsíce předcházejícího měsíci, v němž došlo k živelné události
- plnění ustanovení §9 odst. 2, písm. b) Stanov OS KOVO ze strany žadatele
- plnění ustanovení §16, odstavce (5) Stanov OS KOVO ze strany ZO (odvod 25% z celkové částky stanovených členských příspěvků členů OS KOVO evidovaných v ZO),
- plnění ustanovení §26, odstavec (2.1) Stanov OS KOVO ze strany ZO
- skutečnost, že ZO, v níž je žadatel o sociální podporu evidován, odvedla na konto živelných pohrom dobrovolný členský příspěvek dle usnesení Rady OS KOVO ze dne 7. – 8. 10. 2009 přičemž dobrovolný členský příspěvek byl na konto živelných pohrom připsán nejpozději poslední den měsíce předcházejícího měsíci, v němž došlo k živelné události.
- u člena, který přispěl na konto samostatně skutečnost, že dobrovolný členský příspěvek tohoto člena byl na konto živelných pohrom připsán nejpozději poslední den měsíce předcházejícího měsíci, v němž došlo k živelné události.
- v obou případech je dobrovolný členský příspěvek nevratný a to ani v případě kdy u dob-

rovolného příspěvku člena ZO, v níž je evidován tato ZO následně zašle dobrovolný příspěvek dle usnesení Rady OS KOVO

Rada OS KOVO na zasedání v říjnu 2009 také stanovila pravidla pro tvorbu zdrojů konta na pomoc členům OS KOVO postiženým živelnou událostí.

Konto je tvořeno:

- dobrovolným členským příspěvkem základních organizací OS KOVO (dále jen ZO) ve výši nejmeně 10 Kč na člena OS KOVO evidovaného v ZO, které uhradí jednotlivé ZO vždy do 31. 3. každého kalendářního roku,
- dobrovolným členským příspěvkem placeným samostatně členy OS KOVO evidovanými v těch ZO, které odmítají zaslat dobrovolný členský příspěvek podle písm. a) ve výši 50 Kč za každého člena,
- dobrovolným členským příspěvkem placeným samostatně členy OS KOVO evidovanými při RP OS KOVO (včetně seskupení členů OS KOVO u jednoho zaměstnavatele) ve výši 50 Kč za každého člena,
- doplatkem ze zdrojů OS KOVO ve výši 100 % částek uhrazených podle písm. a), b) a c) tohoto odstavce; příspěvek ze společných zdrojů OS KOVO bude jednorázově doplácen v plné výši vždy v okamžiku, kdy celkový stav konta poklesne pod hranici 5 mil.



VII. Sjezd OS KOVO 15. - 17. 6. 2017
Clarion Congress Hotel Olomouc



PROTESTNÍ A NÁTĽAKOVÉ AKCE



Protestní a nátlakové akce 2013 - 2017

64

Protestní a nátlakové akce 2013 - 2017



Protestní mítink kováků - ArcelorMittal Ostrava 17. 6. 2014



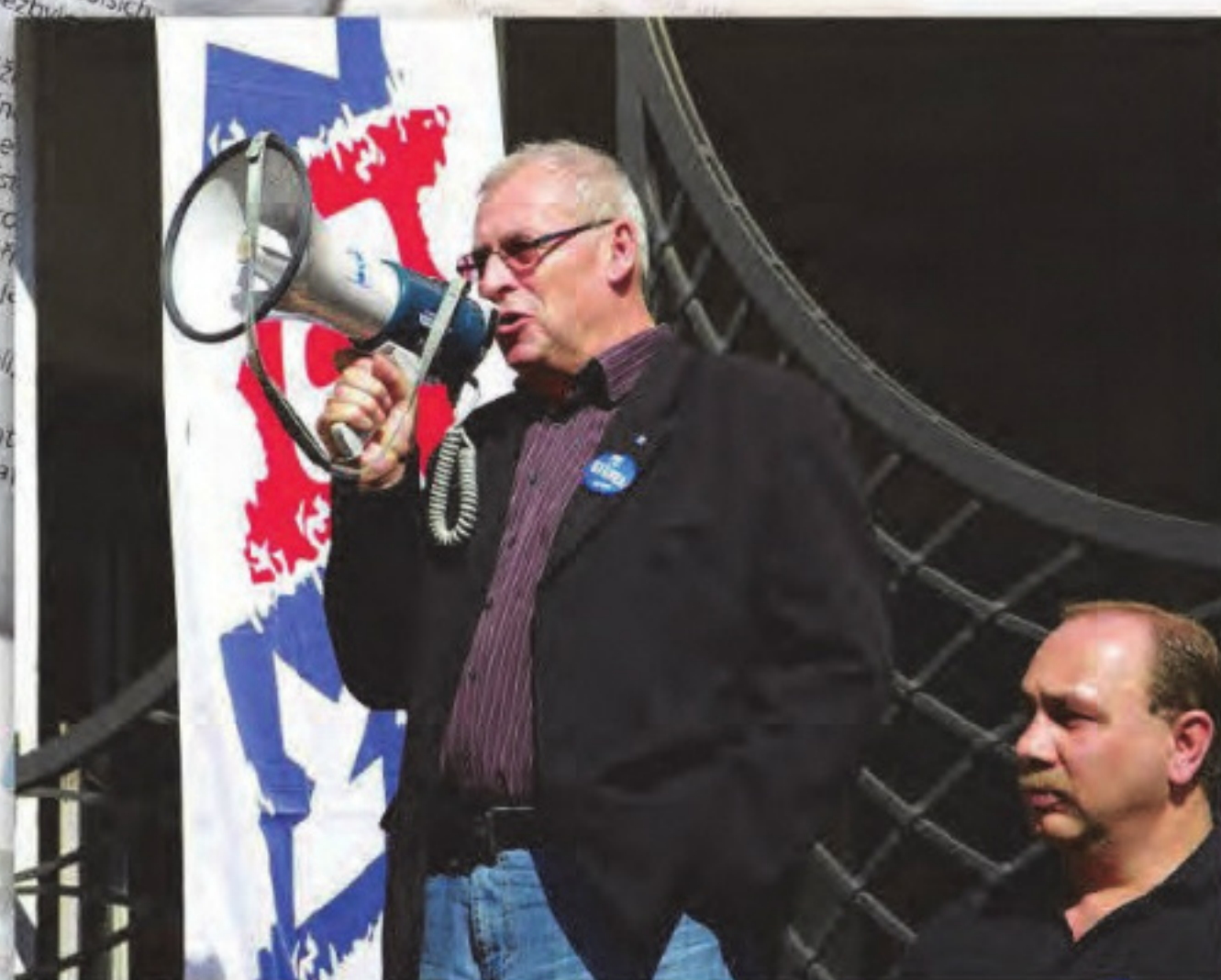
Protest v Poldi Kladno proti nevyplácení mezd

V Kladně se v pátek 19. 9. 2014 konala hodinová výstražná stávka pracujících Hutě Poldi organizovaná odborovou organizací KOVO. Více než dvě stě lidí protestovalo proti opo-
vanému pozdnímu vyplácení mezd.
„Je nepřipustné, aby zaměstnavatel dělal svým zaměstnancům to, co se děje zde,“ řekl v projevu k protestujícím předseda základní odborové organizace Hutě Poldi Richard Mosr. Pokud se situace nezlepší, mohla by podle něj následovat i celodenní stávka. Podnik má zhruba 400 zaměstnanců, z toho více než tři čtvrtiny podepsaly se stávkou souhlas Poldovák přijeli podpořit i zástupci dalších odborových organizací a vedení OS KOVO, předseda ČMKOS Josef Středula. Podpo-ru vyjádřilo na 50 odborových svazů a or-
ganizací a také ministryně práce Michaela Marksová v dopisu zasláném odborářům. Cely dopis naleznete na www.oskovo.cz.
(Prohlášení účastníků výstražné stávky na str. 2)

Prohlášení účastníků výstražné stávky v Hutě Poldi
Pracujících podniku Hutě Poldi bylo čteno následující prohlášení:

„Základní podmínkou každého zaměstnání je, aby zaměstnavatel vyplácel svým zaměstnancům mzdu včas a v plné výši. Pokud tomu není, jedná se o porušení základních práv člověka. My, pracující v Hutě Poldi, jsme se rozhodli, že pokud se situace nezlepší, budeme pokračovat v výstražné stávce. Tato stávka je nevyplácení mezd. Pokud se situace nezlepší, budeme pokračovat v celodenní stávce.“

Text ev + foto TV



Výstražná stávka pracujících Poldi Kladno 19. 9. 2014

Kopřivnice:
stávka přinesla zlom
Akce odborů přiměla zaměstnavatele k novým návrhům

Podle místních to byla nejvýznamnější akce odborářů v Kopřivnici od listopadu 1989. Mlíněna je hodinová výstražná stávková akce zaměstnanců slévárny Tafonco, a.s., která má být vyvolána až po dohodě s vedením podniku. Odborové orgány mají dohromady téměř 60 členů, kteří se zabývají výrobou dílců pro stroje.

...avatele k novým
v dražbě. Slévárna Tafonco dodává odlitky
z litiny, oceli a slitin hliníku firmám z auto-
mobilového, stavebního a strojírenského
průmyslu. Kovárna Taforge nabízí široký
sortiment výrobků různých hmotností pro
automobilovou výrobu i další oblasti.
Stávka se uskutečnila z podnětu
ZO OS KOVO Metalurgie TATRA ve čtvr-
tek 23. října v době od 13 hodin v areálu
obou jmenovaných kopírovacích podni-
ků. Důvodem byla skutečnost, že zaměst-



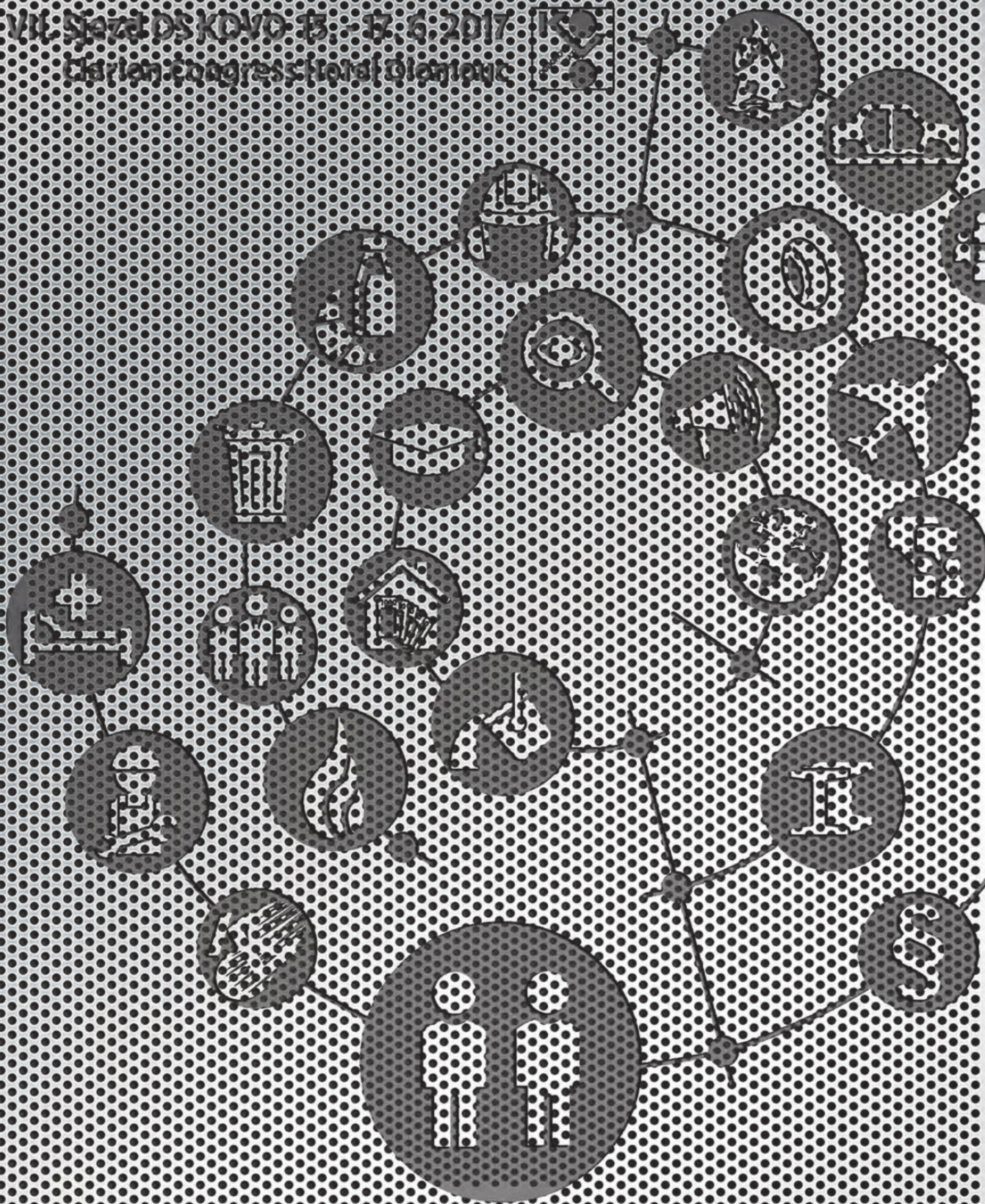
Stávka Metalurgie TATRA Kopřivnice 23. 10. 2014



IG WATTEEUW ČR v Brně: Zaměstnavatel přivolal stávku

Podcházela tomu dlouhá neúspěšná jednání ZO OS KOVO IG Watteeuw ČR zaměstnavatelem o kolektivní smlouvě 2015, ve kterých nepomohlo ani zprostředkovatele a ani vyhlášené pohotovosti 9. září. Proto vlastní donucení ve dnech 11. uspořádat hlasování o stávkě přesně podle regulí stanovených v smlouvě. Zúčastnila se ho více zaměstnanců brněnského podniku a už před konečným sčítáním bylo jasné, že více než dvě třetiny z nich jsou pro stávku. Odboráři tak dali jasné najevo, že trvají na plošném mzdovém nárůstu tarifních mezd o 2,5 % a vrácení celé kolektivní smlouvy do stavu před zavedením flexibilního konta pracovní doby (tzv. flexibox), a to včetně benefitů.





ČTRNÁCTIDENÍK KOVÁK



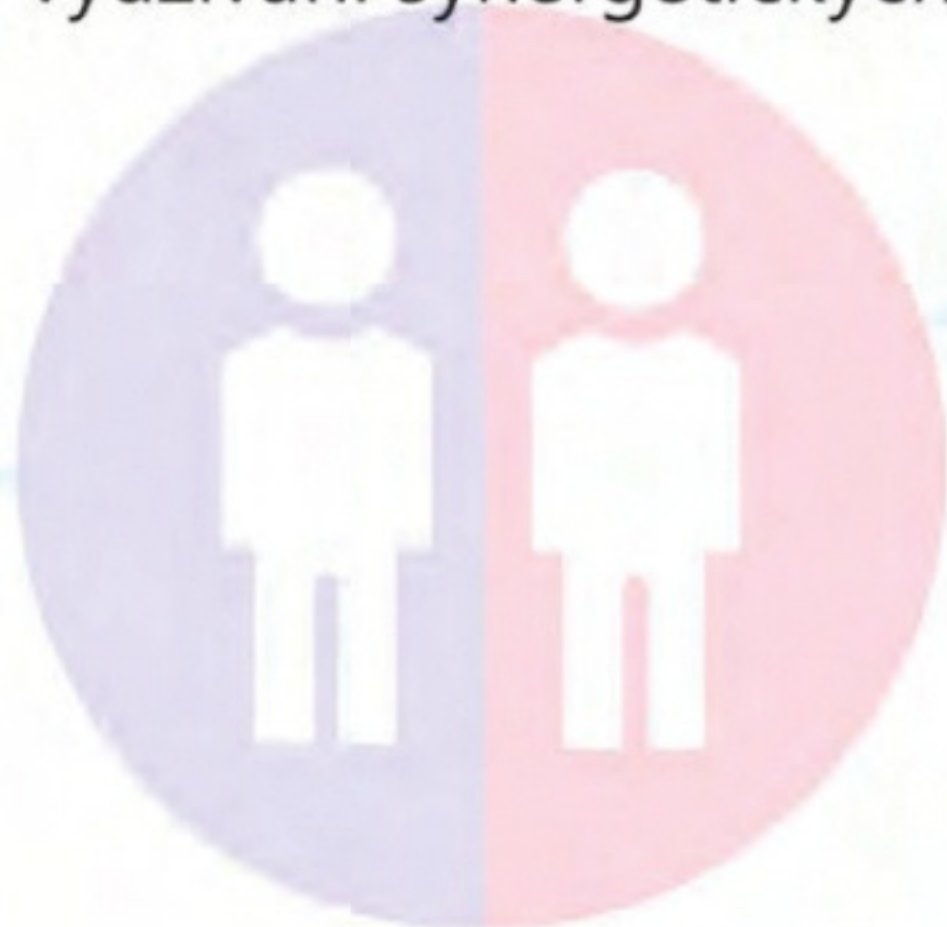
Kováč: proměny podle potřeb doby

70

Kováč v systému médií OS KOVO -

71

- využívání synergetických efektů



Kováč: proměny podle potřeb doby

Od VI. sjezdu OS KOVO zaznamenal časopis Kovák několik dalších změn. Tou nejvýraznější byl v lednu 2014 přechod z týdeníku s osmi stranami na čtrnáctideník.

Rozšířené působení redakce na webové stránce OS KOVO a Facebooku a také zavedení elektronického bulletinu umožnilo velkou část aktuálního zpravodajství přenést na tyto nosiče. I když se ani „papírový“ časopis časově aktuálního zpravodajství o dění ve svazu samozřejmě nevzdal (souhrn nejdůležitějších zpráv posledních dvou týdnů je pravidelnou součástí každého vydání), stal se hlavně médiem přinášejícím reportáže z podniků, příspěvky z různých oblastí svazového života, rozhovory k zásadním tématům, poradenství z různých oblastí, ale i tipy na trávení volného času. Tento trend podtrhují i nepravidelná rozšířená vydání (16 stran) s přílohami k různým tématům.

Kováč má nyní danou svoji základní obsahovou strukturu. Tu lze samozřejmě v případě potřeby měnit, je ale nastavena tak, aby charakter časopisu a jeho informační náplň zůstaly zachovány i v případě personálních změn v redakci.

Trvalou snahou je nadále zlepšovat servis propagace elektronické verze Kováka. Ta je rozesílána e-mailem vybranému okruhu recipientů a je nyní i volně ke stažení na webu OS KOVO. I zde dochází průběžně k zlepšování čtenářského komfortu. Do příspěvků jsou vkládány aktivní odkazy na související webové stránky, kde lze získat doplňující informace k různým tématům. Jedním kliknutím získáte přístup k různým dokumentům, které nelze z prostorových či jiných důvodů zveřejnit v samotném časopise.

Provázanost Kováka s elektronickými médii se bude v budoucnu prohlubovat. A to i v souvislosti se zaváděním centrální evidence, která umožní aktuální interní informace předávat stále širšímu okruhu recipientů. Svě místo si však zachová i tištěná verze. Pro určitou část členské základny to představuje často jedinou možnost, jak získat informace o působení OS KOVO na konkrétním pracovišti, a tím i propagaci organizační jednotky, která zde působí.



Kováč v systému médií OS KOVO - využívání synergetických efektů:

- Kovák je součástí systému informačních prostředků OS KOVO a má zde svoje vlastní specifické postavení. To kromě jiného umožňuje využívat synergie, které z tohoto vzájemného propojení vznikají.
- Internet a Intranet OS KOVO slouží zejména pro umístování koncepčních materiálů, které se svým charakterem či rozsahem nehodí do vlastního časopisu. V Kováku však jsou na tyto materiály odkazy doplněné krátkou informací, co na odkazu čtenář najde.
- Na webové stránky lze umísťovat i obsáhlejší fotoreportáže, popř. videoklipy či zvukové záznamy z akcí, které by ve vlastním Kováku nebylo možné umístit.
- V rámci servisu poskytovaného členům odborů mohou webové stránky posloužit jako video a foto servis pro rozšíření vizuálních informací o nabízených rekreačních střediscích, kulturních a dalších akcích.
- Webové stránky OS KOVO jsou místem, kde je umístěna fotobanka časopisu. Její zpřístupnění široké veřejnosti je dalším prostředkem propagace OS KOVO.
- Elektronický bulletin, jehož úkolem je přinášet rychlé operativní informace pro vybraný okruh příjemců, může mj. dopředu upozorňovat na některé závažné příspěvky, které budou zveřejněny ve čtrnáctideníku nebo na webových stránkách OS KOVO.



VII. SJEZD OS KOVO 15. - 17. 6. 2017. 

Clarion Congress Hotel Olomouc





INFORMATIKA A PROPAGACE

Informatika	74
Publikace	77
Propagace	78
Dárkové předměty	80

Elektronické informační systémy

Pro činnost Odborového svazu KOVO, ať již na úrovni nejvyšších orgánů, tak i na úrovni organizačních jednotek, je nezbytný spolehlivý a pružný informační systém. Současná informativní soustava navazuje na čtyřicetiletý vývoj, který se často nevyhnul řešením typu „pokus – omyl“. V současné době sice již netrpí IS dětskými nemocemi, ale v některých částech zaběhnuté systémy stárnou. Naši hlavní uživatelé, tj. odboráři na všech úrovních, disponují moderním hardwarem i softwarem, a proto již nemusíme přizpůsobovat naše řešení primitivní výpočetní technice jako v počátcích.

V současné době řeší IS dva základní směry – hromadné zprostředkování informací větší skupině uživatelů a individuální poskytování informací jednotlivcům a malým skupinám uživatelů. Počátkem 90. let mohly být realizovány informační toky mezi jednotlivými subjekty svazu v převážné míře klasickými prostředky odpovídajícími dané době – klasická pošta, telefon a fax. Přestože v této době dochází k zavádění in-

ternetu a k postupnému rozšiřování datových sítí, pro značnou část uživatelů (tj. ZO) ale byly tyto služby z ekonomických, případně technických a provozních důvodů nedostupné. Přesto, asi od roku 1996, začal OS KOVO tyto systémy postupně zavádět. Nejprve došlo k připojení jednotlivých regionálních pracovišť k Internetu prostřednictvím telefonních linek (modem) a k vytvoření vlastních internetových stránek OS KOVO. Poté došlo postupně k zavádění výpočetní techniky na základní organizace a jejich připojování na internet ať již prostřednictvím vlastního připojení nebo s využitím interních podnikových sítí.

V současné době disponuje vlastní výpočetní technikou, internetovým připojením nebo alespoň přístupem k elektronické poště více než 98% ZO OS KOVO a naprostá většina zástupců odborových orgánů.

Pomineme-li sofistikované informační systémy ekonomického charakteru, používá OS KOVO tyto prvky elektronické informatiky:

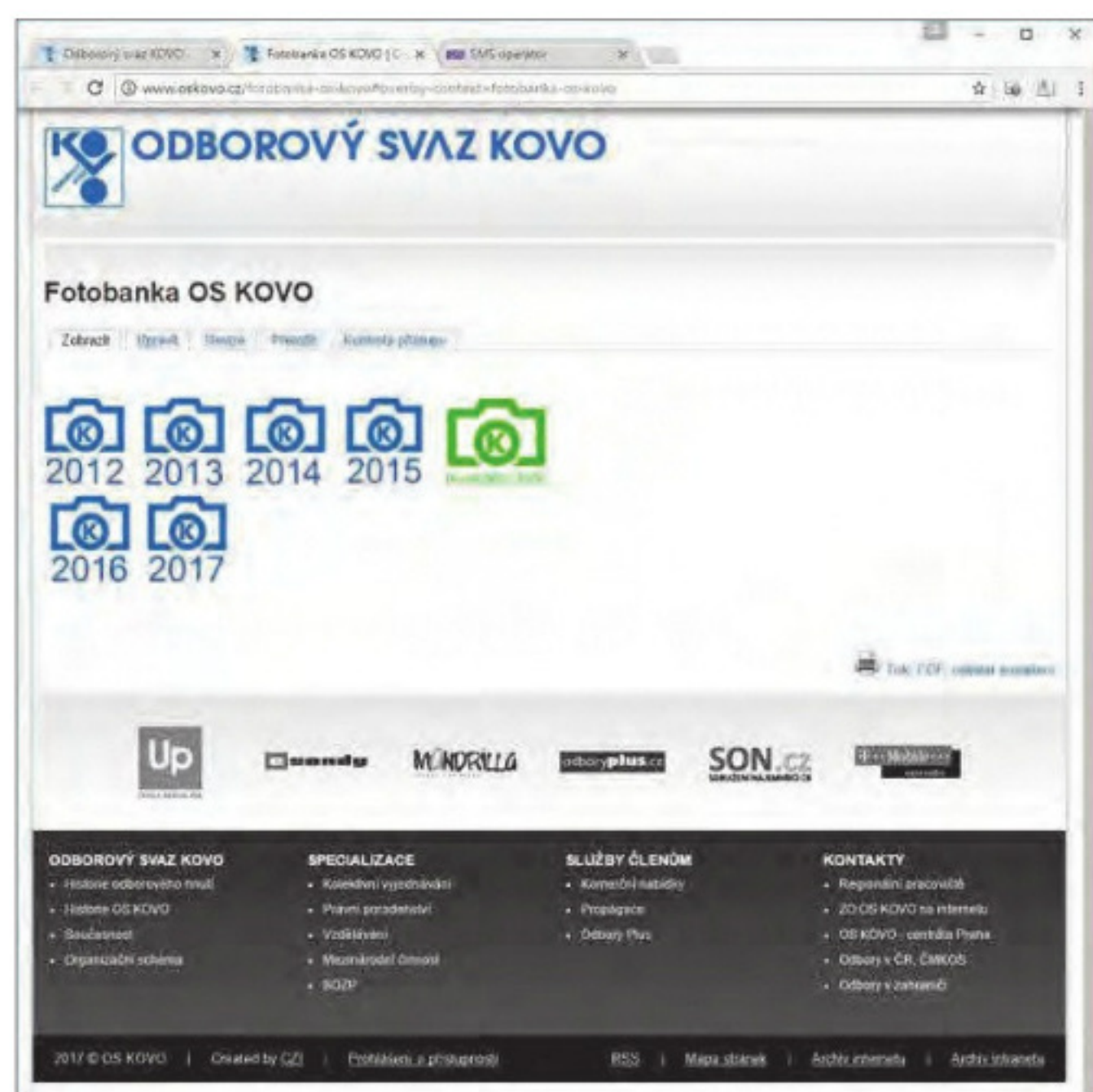


Domovská stránka OS KOVO – www.oskovo.cz



Intranet OS KOVO

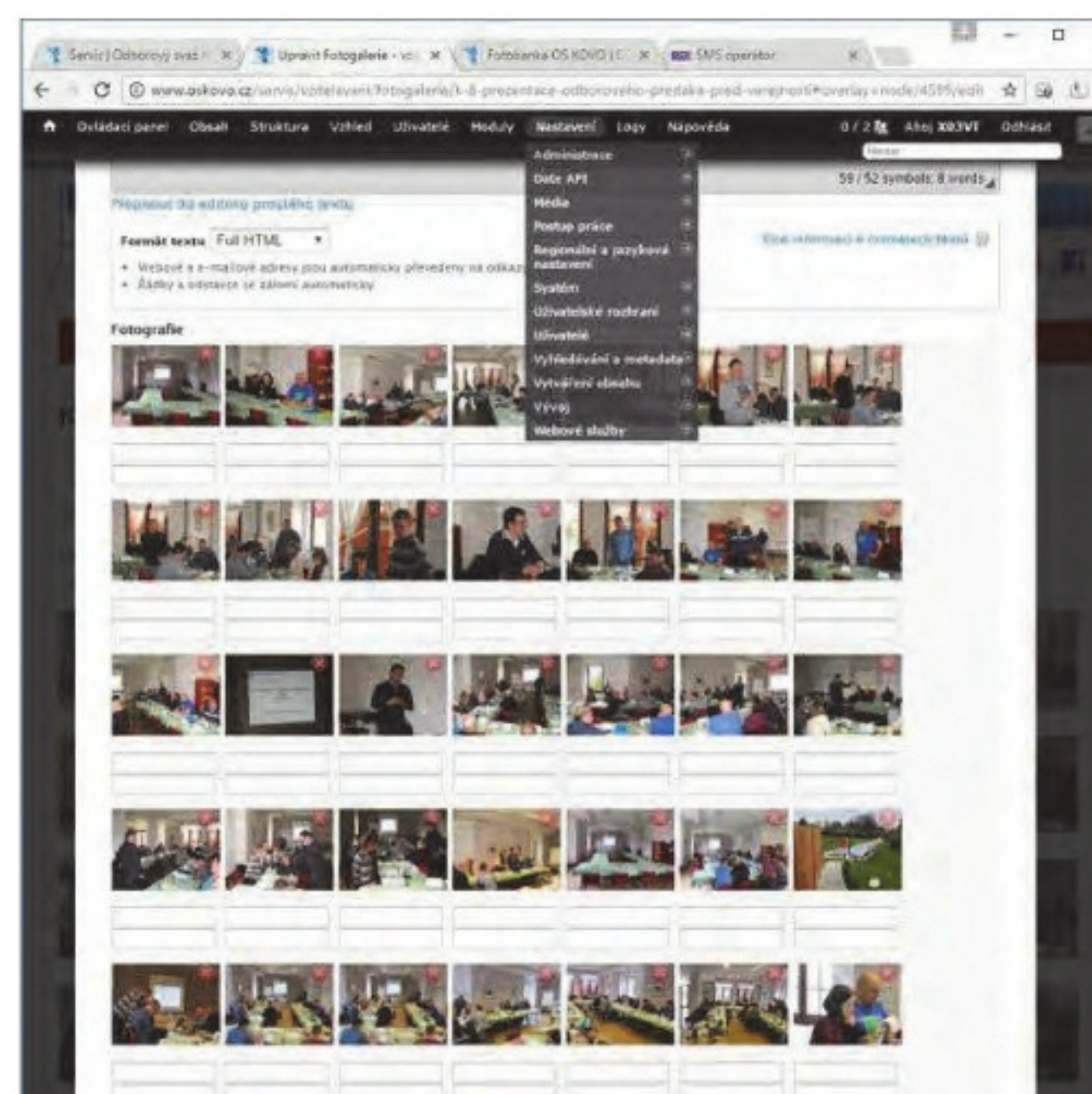
Internet (www.oskovo.cz) – poskytuje na veřejně přístupných stránkách všeobecné informace pro neodborářskou veřejnost a další zájemce o informace z OS KOVO (zaměstnavatelé, novináři, politici, poslanci), ale obsahuje i vybrané informace odborového charakteru, které nejsou důvěrné. Tato skupina informací je určena i odborářům, kteří nemají přístup na intranet OS KOVO. Naše webové stránky poskytují především základní informace o poslání, činnosti a postojích svazu, informace o aktuálních akcích, prezentace vystoupení zástupců OS KOVO v médiích a obecné informace z oblasti odborové politiky (sociální politika, zákoník práce, nezaměstnanost apod.). Dále jsou zde základní kontaktní informace a odkazy na internetové stránky základních organizací. Aktuality jsou zaměřeny především na informace z oblastí veřejného života, které se výrazně dotýkají zaměstnanců a tedy i neodborářů. Prostřednictvím našich stránek je zprostředkováno šíření odborového tisku, konkrétně časopisů Kovák (OS KOVO), Porkovák (Informátor Rady odborů OS KOVO ArcelorMittal ČR) ENHÁČKO (ArcelorMittal) a Pohodový odborář (TPCA) a to v plném znění.



Fotobanka OS KOVO – archiv fotografií

Intranet (intranet.oskovo.cz) – je uzavřený systém přístupný jen uživatelům s přidělenými přístupovými právy. Vedle informací, které jsou publikovány na www.oskovo.cz, je systém rozšířen o rozsáhlé odborné informace z oblasti jednotlivých druhů odborové činnosti. Jedná se především o dokumenty z jednání orgánů OS KOVO, dokumenty a informace jednotlivých odborných útvarů, metodické pomůcky, aktualizace a update dalších informačních systémů. Intranet OS KOVO je dnes zapojen do organizace konání zasedání orgánů OS KOVO jako aktivní prvek, který poskytuje funkcionářům pro jednání potřebné materiály v daných termínech, v několika formátech, s možností instalace kompletních sad dokumentů na přenosné počítače. Zároveň jsou prostřednictvím intranetu publikovány výstupy jednání orgánů určené vybraným skupinám uživatelů. Intranet OS KOVO poskytuje svým uživatelům využívat rozsáhlé databáze dokumentů a materiálů OS KOVO a rovněž standardizovaných formulářů a prezentačních grafických prvků.

Na stránkách Internetu i Intranetu jsou pravidelně publikovány fotografie z různých akcí,

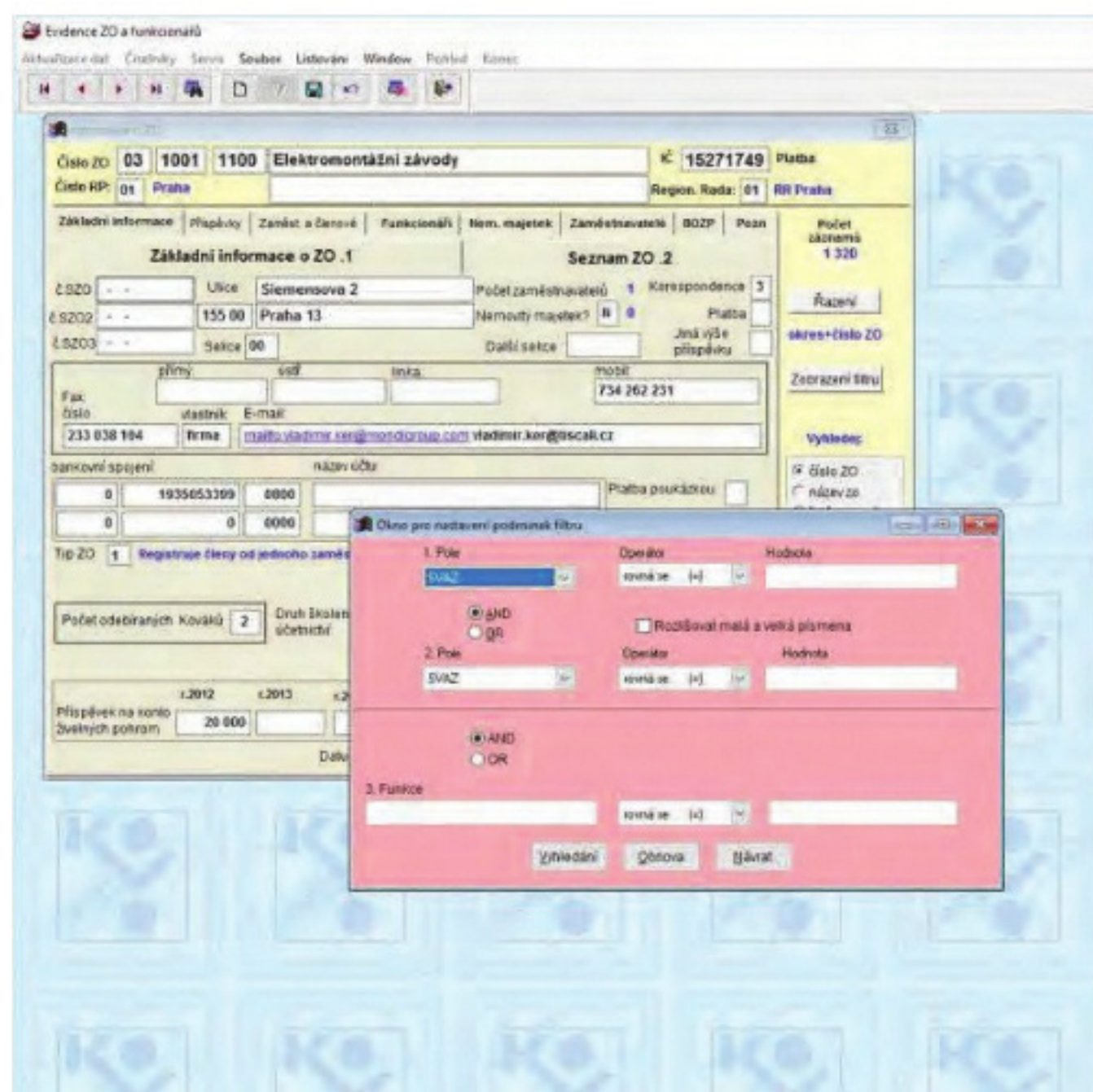


Uživatelská editace fotogalerie

převážně z kurzů a školení a z účasti na protestních akcích doma i v zahraničí. Pro prezentaci rozsáhlejších fotogalerií se využívá i otevřená publikační platforma YouTube. Díky zvýšené propustnosti sítí je možno publikovat i audia a videodokumenty.

Prostřednictvím internetu OS KOVO jsou prezentovány veřejně dostupné textové i obrazové informace z akcí pořádaných v regionech (akce RP, KS). V letní sezóně je ze strany provozovatelů rekreačních zařízení zájem o publikování volných kapacit v sekci „Odborová rekreace“.

Díky tomuto stavu, který je daný stávající programovou platformou, bylo rozhodnuto přejít na modernější řešení, které ale vyžaduje externí řešení, které je dnes koneckonců v informatice převažující. V letech 2014 – 2015 proběhla úplná rekonstrukce dlouhodobě používaného řešení prostřednictvím externího dodavatele. Internet i Intranet OS KOVO je v současné době provozován na platformě Drupal, která umožňuje přístup ke správě obsahu širší skupině uživatelů. To umožňuje vybraným specialistům i regionálním pracovníkům vkládat a aktualizovat vlastní příspěvky.



Databáze ZORFUND - evidence ZO A funkcionářů

Centrální evidence členů – od listopadu 2016 zavedl OS KOVO centrální evidenci členů, která by měla být dokončena koncem roku 2017. V rámci této evidence je každému členu vystaven členský průkaz ve formě plastové kartičky, který zajišťuje jeho identifikaci. Údaje členů budou sloužit k větší informovanosti členské základny a zároveň umožní jednotlivým členům osobní přístup pomocí e-mailové adresy do speciální webové aplikace, která umožňuje přístup k centrálně poskytovaným benefitům a jiných služeb od OS KOVO.

Elektronická pošta – dnes bezprostředně souvisí s používáním internetu. Vysoká míra počítačové vybavenosti pracovišť OS KOVO, základních organizací a volených funkcionářů umožňuje využívat tento komunikační prostředek v daleko vyšší míře než v minulosti. Elektronická pošta se s úspěchem a vysokým efektem používá při rozesílání hromadných zpráv nebo při přeměňování doručených zpráv. Převážná část oběhu materiálů v rámci OS KOVO probíhá především prostřednictvím e-mailu – klasická pošta se využívá u zásilek obtížně převeditelných do elektronické podoby, obzvláště důvěr-



SMS Operator - hromadné rozesílání zpráv

ných a zejména u dokumentů, na kterých je požadován originální podpis, případně razítko.

Internet a elektronická pošta umožňuje řešit mnohé věci rychle, levně a bez potřeby častých náročných služebních cest a obsáhlých poštovních zásilek.

SMS Operátor – je zpoplatněná informační služba provozovaná externí firmou, využívající sítě mobilních telefonů.

V rámci tohoto systému je vytvořena databáze klientů – uživatelů mobilních telefonů, kterým jsou rozesílány SMS zprávy z centrály OS KOVO. Tento systém se využívá především k zasílání aktualit, které je potřeba doručit v nejkratší možné době. Služby SMS Operátora jsou využívány zatím pro rozesílání SMS zpráv z pražské centrály, ale nic nebrání dalšímu rozšíření např. na úroveň regionálních pracovišť. Tento systém se nikomu nevnučuje, klienti do databáze byli zařazeni s jejich souhlasem.

Po VII. sjezdu OS KOVO dojde k dalšímu přechodu na nový software určený zpočátku pro centrálu a regionální pracoviště OS KOVO. Postupně bude nový systém propojen se ZO OS KOVO, stávajícím SMS Operátorem a v závěrečné fázi i se samotnou centrální evidencí členů OS KOVO. V konečné verzi bude proveden v návaznosti na tento systém i nový vzhled webových stránek OS KOVO.



Ukázka publikační tvorby



ODBOROVÝ SVAZ KOVO

PŘIDEJ SE K NÁM



Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Bezpečné pracovní prostředí a ochrana zdraví při práci patří mezi priority činnosti Odborového svazu KOVO.

V rámci kontrolní činnosti sledujeme:

- pracovní podmínky,
- dodržování bezpečnostních předpisů na pracovištích,
- odstraňování zjištěných nedostatků na pracovištích,
- objektivitu vyšetřování pracovních úrazů,
- odškodňování pracovních úrazů.

Spolupracujeme se ZO OS KOVO

- při řešení konkrétních problémů na pracovištích,
- při vzdělávání zástupců zaměstnanců pro bezpečnost,
- při kolektivním vyjednávání, tvorbě závazků v podnikových kolektivních smlouvách v oblasti BOZP,
- při řešení problémů jednotlivců, poskytujeme metodickou pomoc.

**Navštivte nás.
Informujte se na správném místě.**





Odborový svaz KOVO
ČLENSKÝ PRŮKAZ

www.oskovo.cz
OS KOVO
OS KOVO
www.oskovo.cz



ODBOROVÝ SVAZ KOVO

HÁJÍME PRÁVA ZAMĚSTNANCŮ

PŘIDEJ SE K NÁM

WWW.OSKOVO.CZ 602 204 793

Regionální pracoviště OS KOVO
Olomouc
Denisova 2, 772 00 Olomouc
oskovool@cmkos.cz
585 226 162



VRAŤ SE ZDRAVÝ Z PRÁCE !



- **BEZPEČNÁ PRÁCE A PRACOVNÍ PODMÍNKY**
- **PORADENSTVÍ A KONZULTACE V OBLASTI BOZP**
- **ŘEŠENÍ PROBLÉMŮ A JEDNÁNÍ SE ZAMĚSTNAVATELEM**



ZKUŠENOSTI A PROFESIONALITA
Můžeme Ti poradit...
Informuj se u odborové organizace ve firmě nebo přímo u OS KOVO na tel. 234462776 nebo na www.oskovo.cz



Ukázka propagační tvorby

Největší odborový svaz



vlivná
síla

Členství v
pojistka



- ▶ vyšších mezd
- ▶ lepších pracovních podmínek
- ▶ kvalitnější právní ochrany

KOVÁK

další informace na www.oskovo.cz



Ukázka propagačních a dárkových předmětů se symboly OS KOVO



**#ZA SPRAVEDLIVÉ
ROZDĚLENÍ
VYTVÁŘENÝCH
HODNOT**

#MĚNÍME SE V ČASE



www.oskovo.cz