

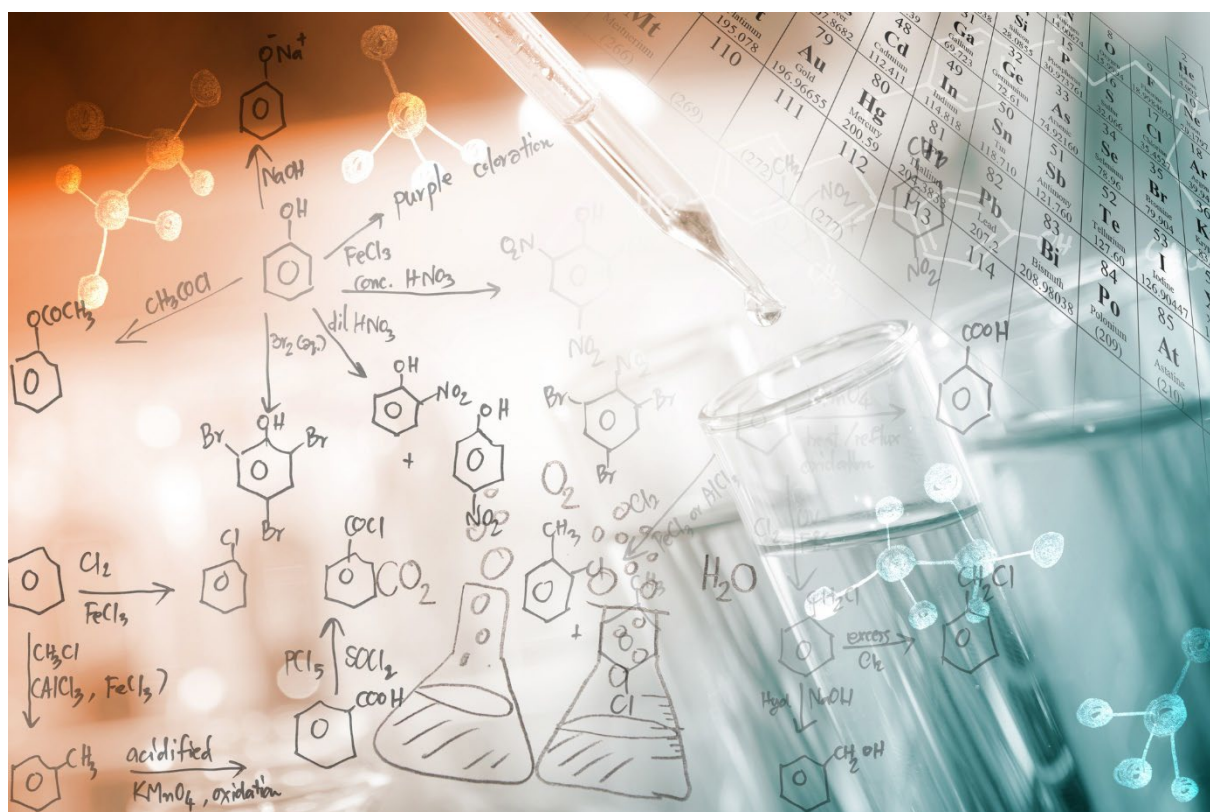


Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

DIALOGEM K SOCIÁLNÍMU SMÍRU A ZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ CHEMII

publikace partnera OS ECHO

II. část rok 2022/2023



Projekt č.: CZ.03.1.52/0.0/0.0/18_094/0010573

Projekt je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím
Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky

www.os-echo.cz

Úvod

Odborový svaz ECHO se podílí jako partner na realizaci projektu „Dialogem k sociálnímu smíru a zaměstnanosti v české chemii“ financovaného z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky (registrační číslo projektu: CZ.03.1.52/0.0/0.0/18_094/0010573).

V roce 2022–2023 OS ECHO uspořádalo v rámci tohoto projektu celkem 8 workshopů a 1 závěrečnou konferenci ke klíčovým aktivitám projektu na různorodá témata, která se týkají posílení sociálního dialogu v sektoru chemie.

Tato publikace obsahuje souhrn příspěvků z proběhlých akcí a příspěvků konzultantů kolektivního vyjednávání KSVS. Publikace je určena nejen pro potřeby cílové skupiny, ale také pro všechny pracovníky, kteří se v rámci svojí pracovní činnosti problematikou sociálního dialogu zabývají.

Věříme, že informace zde předložené, budou pro ně přínosem.

Projektový tým OS ECHO

Dialogem k sociálnímu smíru a zaměstnanosti v české chemii

Obsah:

KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ A SEBEREFLEXE ODBORÁŘSKÉHO PŘEDÁKA PhDr. Miloslav Hrubý	3
ZVLÁDÁNÍ ZÁTĚŽOVÝCH SITUACÍ V PRŮBĚHU KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ PhDr. Miloslav Hrubý	9
LEGISLATIVNÍ ZMĚNY V OBLASTI BOZP A JEJICH DOPADY NA VEDENÍ KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ V OBLASTI BOZP Ing. Robert Křepinský.....	13
BOZP NEJENOM V NADNÁRODNÍCH SPOLEČNOSTECH Michaela Freyová	17
JAK OVLIVŇUJE VÝŠE INFLACE KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ Albert Kupčík.....	21
JAK VÝŠE INFLACE OVLIVNILA KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ VE SPOLEČNOSTI ORLEN Unipetrol RPA s.r.o.? Martin Machačný.....	23
KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ A INFLACE Pavel Hochmuth.....	25
PARAMO A INFLACE ROKU 2022 Bc. Michaela Semrádová.....	27

KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ A SEBEREFLEXE ODBORÁŘSKÉHO PŘEDÁKA

PhDr. Miloslav Hrubý, Manager Consulting, lektorská činnost, koučování, poradenství a mediace

Co je sebereflexe?

- Jde o jakési uvědomění sama sebe, toho:
- kdo jsme,
- jací jsme,
- jaké je naše chování,
- jaké má takové chování následky,
- jaké jsou naše emoce.
- V širším ohledu to zahrnuje také přijetí takového chování, které bere ohled na své okolí, v rámci schopnosti hodnocení svých vlastních činů.

Sebereflexe

- Sebereflexe jako poznání sám sebe, přináší nový pohled na to, kdo jste a kým byste mohli být.
- Jak chcete posouvat své hranice, když nevíte, co máte nyní k dispozici?
- Nemůžete inovovat systém, když nevíte, co umí.
- Sebepoznání je jednou z cest, jak poznat své schopnosti a naučit se být přístupný těm novým.

Co potřebujeme umět k sebereflexi

- Popisovat a hodnotit své myšlení a způsoby jednání
- Stanovit si jasný cíl a vytvořit soubor kritérií hodnocení
- Srovnávat aktuálního „JÁ“ s ideálním a požadovaným „JÁ“
- Odhalovat příčiny sledovaných jevů
- Vyvozovat závěry pro své zdokonalování
- Klást si sebe reflektivní otázky
- Nalézat odpovědi

Funkce sebereflexe

- Poznávání
- Uvědomuji si kdo jsem, jaké mám problémy, jak je řeším
- Zpětnovazební
- Uvědomuji si jak na mě reaguji spolupracovníci, přátelé, rodina
- Rozvíjející
- Poskytuje mi náměty k dalšímu zdokonalování
- Preventivní

- Mohu promýšlet své budoucí reakce v určitých situacích a vyhnout se tak konfliktům
- Relaxační
- Připomínka příjemných zážitků mi činí uspokojení
-

SEBEREFLEXE A 4 OBRAZY SEBE SAMA

- subjektivní JÁ – jak člověk vidí sám sebe v současné době
- zrcadlové JÁ – jak mě vidí druzí lidé
- reálné JÁ – jaká je skutečnost
- ideální JÁ – jaký bych chtěl být, kým bych se chtěl stát
-

Nejlepší lídři operují ve čtyřech dimenzích:

- vize, realita, etika a odvaha.

Lídr vizionář

- myslí ve velkém, v novém a dopředu a, což je nejdůležitější, je v doteku s hlubokou strukturou lidského vědomí a kreativity.

Realita, to je protipól vize.

- Lídr, jako realista, sleduje motto: čel realitě takové, jaká je; ne takové, jaká by mohla být.
- Realista pracuje s pevnými, uchopitelnými, každodenními a číselnými fakty.
- Mistr v umění možného, realista, nemá žádné iluze, vidí hranice a nemá trpělivost pro spekulace.

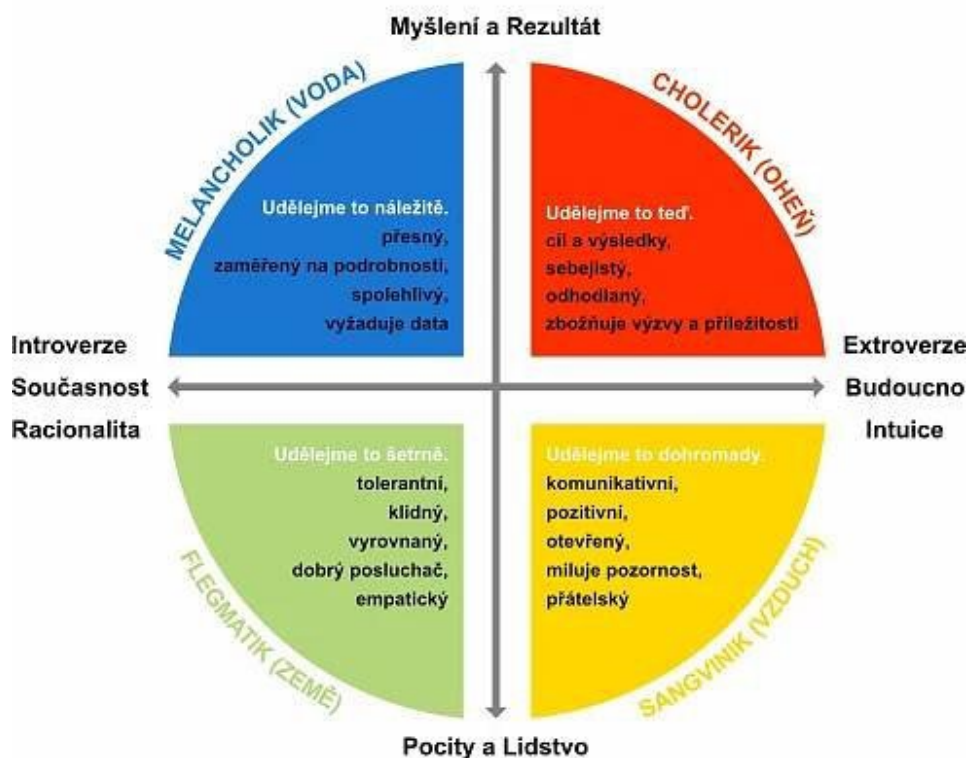
Etika odkazuje na základní lidské hodnoty integrity, lásky a smyslu.

- Tato dimenze reprezentuje nejvyšší stupeň rozvoje a řídí se nikoliv strachem, nebo přáními, ale principy.

Odvaha, to je oblast lidské vůle; zahrnuje zdroje pro to, aby se věci uskutečnily.

- Filozofické kořeny této dimenze leží v plném porozumění ústředního místa svobodné vůle v lidském světě.
- Odvaha zahrnuje jak obhajobu-schopnost zastávat stanovisko – tak vědomí osobní odpovědnosti a zodpovědnosti.

Odborový předák a temperament



5 myslí manažera

- management sebe sama,
- management organizace,
- management kontextu,
- management vztahů,
- management změn.

Každá z těchto činností vyžaduje jiné mentální schopnosti odborového předáka:

- management sebe sama vyžaduje sebereflexi – sebekognání.
- management organizace vyžaduje analytické myšlení – přemýšlení o organizaci, systémech a strukturách.
- management kontextu vyžaduje globální myšlení (opak detailního) – nadhled, ptačí perspektiva.
- management vztahů vyžaduje kolaborativní myšlení, smysl pro spolupráci – týmová spolupráce a budování vztahů.
- management změn vyžaduje akční myšlení – harmonie-přiměřené cíle a strategie + přiměřené akce.
- Dbát na sebe sama, na organizaci, kontext, vztahy a změny.

Nedostatek sebereflexe

- Nedostatek sebereflexe nás může brzdít.
- Kdo nedokáže hodnotit své vlastní jednání, stává se člověkem, který tak **nekontroluje své jednání**, protože ho nedokáže vyhodnotit, mimo jiné, jako nevhodné nebo nebezpečné.
- Nedostatek sebereflexe je pro nás ale špatný ve většině v tom, že neumíme uchopit svůj vlastní potenciál.
- Proto abyste se mohli posunout: ve svém růstu, v osobním rozvoji, v profesi, blíže k **úspěchu**, je nutné abyste se poznali.
- Abyste dobře věděli:
 - kdo jste,
 - čím disponujete
 - a **kde se sami brzdíte**.
- tom je sebepoznání.
- Nahlédnutí do svého nitra, tam kde se schovává ta skutečná pravda o vás samotných.

Proč je důležitá správná sebereflexe?

Práce.

Pro naši kariéru je správná sebereflexe velmi důležitá.

- Potřebujeme ji pro vyhodnocení: potenciálu a slabin.
- Abychom byli skvělí předáci, musíme vědět: kde máme prostor pro zlepšení, a kterých svých vlastností můžeme využít.

Potenciál.

- Pro využití vlastního potenciálu musíme být dostatečně soudní ve všech rovinách.
- Nevyužijeme svůj potenciál, když si budeme myslet, že umíme létat.
- Ale nevyužijeme ho ani v případě, že se budeme považovat za hlupáky, když jimi nejsme.
- Na vysokou školu se nevydáme, když si nebudeme věřit.
- Mnoho velmi chytrých lidí se nikam neposouvá, kvůli nedostatku sebedůvěry, která je zapříčiněna tím, že se neumí zhodnotit reálně.

Vztahy.

- Je to jako začarovaný kruh.
- Když nemáme dostatek sebereflexe, pak děláme některé věci, které nejsou vhodné.
- Je jedno jestli v dobrém nebo špatném smyslu. Obojí má stejný účinek.
- Když se chováme nepřiměřeně, protože se vidíme lepší než jsme, pak ztrácíme zájem lidí kolem nás.
- Když se neustále podceňujeme a chováme se nedostatečně v rámci svých schopností, pak ztrácíme důvěru partnerů a jejich chuť nás neustále přesvědčovat o tom, jací vážně jsme.

Prezentace.

- Vlastní prezentace je v naší společnosti velmi důležitá.
- Jak vystupujeme před ostatními lidmi, jak se vyjadřujeme, co máme na sobě, naše názory, vše co děláme a kým jsme, předurčuje naše postavení ve společnosti. Je to

sice trochu o jistém pozlátku, pokud to bereme například z pohledu sociálních sítí, ale hodnocení se nikde nevyhneme.

- Ženy skenují jiné ženy, muži bedlivě sledují výsledky a výkony svých kolegů.
- Svádíme nepřetržitou soutěž o partnery, společenské postavení nebo role, lepší kariéru apod.
- Pro to všechno musíme být schopni správné sebereflexe.

Zodpovědnost.

- Každý den, každou chvíli, vždycky a všude jsme zodpovědní sami za sebe a také za někoho jiného.
- Vhodným sebehodnocením si prokazujeme úctu a umožňujeme si růst.
- Nesmíme ale také zapomenout na zodpovědnost, kterou získáváme, když s někým žijeme.
- Zvláště pak, když se z nás stávají rodiče.
- Právě tehdy je ten nejvyšší čas dokázat se podívat sám sobě do očí, do pomyslného zrcadla.
- Protože to, jak se chováme a co děláme, vidí naše děti a my je to všemi svými skutky učíme.
- Učíme je tedy jak rozvíjet svůj potenciál nebo jak ho potlačit a vydávat se nevhodným směrem.

ZVLÁDÁNÍ ZÁTĚŽOVÝCH SITUACÍ V PRŮBĚHU KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

PhDr. Miloslav Hrubý, Manager Consulting, lektorská činnost, koučování, poradenství a mediace

ZÁTĚŽOVÁ SITUACE

SITUACE, KTERÁ U DANÉHO JEDINCE VYVOLÁVÁ STAV NADMĚRNÉHO ZATÍŽENÍ NEBO OHROŽENÍ, SPOJENÉHO S ÚBYTKEM USPOKOJENÍ, OHROŽUJÍCÍ JEHO CELKOVOU TĚLESNOU I DUŠEVNÍ POHODU. Vágnerová (2007)

HODNOCENÍ PSYCHICKÉ ZÁTĚŽE

A. Individuálních osobnostních dispozicích

dynamický souhrn vlastností každého člověka

odolnost nervové soustavy vůči neuropsychické zátěži (psychózy, neurózy a psychopatie)

motivace

sebejistota

komunikační způsobilost

adaptabilita a flexibilita

odpovědnost, spolehlivost

B. Přípravě pro zvládnání neuropsychické zátěže

výchova člověka (“skleníkové květiny“ nebo „lidé do deště“)

živelné faktory

C. Způsobu zvládnání zátěže

závislost na zkušenostech v oblasti zvládnání již řešených podobných situací

HOLMES A RAHE: INVENTÁŘ ŽIVOTNÍCH UDÁLOSTÍ (UKÁZKA) Životní události

- Úmrtí partnera 100
- Rozvod 73
- Uvěznění 63
- Úmrtí blízkého člena rodiny 63
- Úraz nebo vážné zranění 53
- Sňatek 50
- Ztráta zaměstnání 47
- Narození dítěte 39
- Změna finančního stavu 38
- Změna odpovědnosti v zaměstnání 29
- Problémy a konflikty s nadřízeným 23
- Změna pracovní doby či podmínek 20

Antistresové dovednosti

- Odolnost – čelí změnám, selhání nebo nedostatku.
- Rovnováha – tvoří harmonické vztahy k sobě samým, druhým, prostoru a také času.
- Prázdnota – hledají příležitost k opětovnému doplnění energie.
- Kreativita – stále hledají nová řešení.
- Vstřícnost – umožňují spolupracovníkům pozitivní přístup.
- Vize – akční plán a smysl pro směr.
- Uvědomělost – umožňují složkám organizaci vzájemně působit novými způsoby.
- Altruistické jednání – integrovaný systém spokojenosti zaměstnanců.
- Inteligence – znásobují inteligenci kognitivní, duchovní a emoční.

Výsledné řešení závisí na tom, jaký přístup při zvládnání zátěže bude převažovat:

Zátěž může být zpracována jako VÝZVA:

- jako podnět stimulující úsilí zaměřené na její zvládnutí.
- Její obtížnost a náročnost se může stát podnětem k aktivitě, zaměřené na překonání aktuálních potíží, může navodit pozitivní emoce, které umožňují dosažení většího výkonu.
- Pokud je výsledek uspokojivý, posílí jeho sebejistotu a sebevědomí.

Zátěž může stimulovat POTŘEBU OBRANY A ÚNIKU:

- jestliže člověk považuje určitou zátěž za nezvládnutelnou, bude na ni reagovat spíše nějakým únikovým jednáním.
- V tomto případě není důležité, zda má skutečně omezené možnosti nebo jen nízkou sebedůvěru.
- Takové defenzivní jednání ovlivní i jeho sebehodnocení, zejména pokud by bylo opakované.
- Nejen selhání, ale i rezignace na řešení může dále zhoršovat sebedůvěru.
- Pocit nezvládnuté zátěže navozuje negativní emoční odezvu, která ovlivňuje celkovou výkonnost a mění jeho postoj.

Při řešení zátěžových situací je pro člověka je z pohledu projektivních faktorů důležité zejména:

- JAK SITUACI HODNOTÍ A INTERPRETUJE JEJÍ VÝZNAM
- JAKÁ JE JEHO EMOČNÍ REAKCE (pokračuje v pozitivním ladění, nebo v negaci)
- ZDA DOKÁŽE UDRŽET KONTROLU NAD SITUACÍ ("dokážu to")
- ZDE JEJ SITUACE AKTIVIZUJE K HLEDÁNÍ ÚČELNÝCH ZPŮSOBŮ ŘEŠENÍ
- ZDA JE FLEXIBILNÍ A DOVEDE ZAPOMENOUT NA NEPŘÍJEMNÉ ZÁŽITKY
- ZDALI JE SCHOPEN VYUŽÍT VŠECH POZITIVNÍCH PODNĚTŮ, JE SCHOPEN UDRŽET SOCIÁLNÍ KONTAKTY A PŘIJMOUT NABÍZENOU POMOC A SCHOPNOST KOMUNIKOVAT O PROBLÉMU

MOBILIZACE ORGANISMU PŘI STRESU

Rozšíření zorniček

- Co nejlepší vidění i ve tmě

Stažení tepen

- Dosažení nejvyššího krevního tlaku, sloužícího k prokrvení kosterních svalů

Zvýšení výkonu nadledvin

- Zvýšené vydání kortisolu, posílení tvorby hormonů

Rozšíření cév přivádějících krev k srdci

- Usnadnění zpětného toku krve

Zvýšené odbourávání tuku (z tukových buněk a glukózy z jater)

- Slouží k uvolnění energie

Stah krevních cév kůže, ledvin, zažívací trubice a utlumení trávicích procesů

- Dosažení nejvyššího stupně přípravy boj – útek

Techniky zvládnání stresu

- a) Jakýkoli problém, který se objeví, beru jako výzvu
- b) Nenechávám se vyvádět z míry změnami, považuji život za neustálou adaptaci na měnící se podmínky a okolnosti
- c) Při řešení problému si představím nejhorší možnou alternativu, a když se s ní ztotožním, vždy už může být výsledek pouze lepší
- d) Rozhoduji se hned, nikdy rozhodnutí neodkládám a neodsunuji
- e) Nenechávám se vtahovat do drobnějších operativních problémů, ale hájím si prostor pro stanovování a naplňování především zásadních cílů a vizí
- f) Jsem nekonfliktním typem člověka, sázím na otevřenou přímou komunikaci s kolegy a v případě konfliktů mezi podřízenými se snažím aktivně zastávat roli mediátora
- g) Pracuji vždy, když je to možné, v pohodlné a ergonomicky zdravé pozici, nepřeháním to s pořádkem na pracovním stole. Určitá míra nepořádku, případně chaosu, mě uklidňuje, odstraňuje upjatost, svázanost a trému
- h) Zásadně nepoužívám metodu příkazů a zákazů, ale snažím se pozitivní energií, entuziasmem a vizionářstvím nadchnout a strhnout své spolupracovníky
- i) Téměř nikdy nevypracovávám podrobné strategie pro jednání, které by mne svazovaly, ale řídím se generalizující představou a vždy reaguji až na konkrétní situaci
- j) Za spolupracovníky si pečlivě vybírám takové osoby, které mají na prvním místě vynikající lidské kvality. Až na druhém místě hodnotím jejich odbornou znalost a erudici
- k) Vytvářím si systém oporných aktivit, tj. činností, s nimiž si vím rady a k nimž se uchyluji, když se něco nedaří podle mých představ
- l) Co nemůžu žádným způsobem ovlivnit a změnit, přijímám s pokorou a klidně, nijak zásadně po celý život neměním životní styl
- m) Neúspěch není katastrofa, považuji ho za přirozenou součást života a práce, současně i za podstatný motivační aspekt možného budoucího úspěchu
- n) Všude, kde to je možné, se opírám o zkušenosti, dovednosti a vědomosti z minulosti
- o) Základem a středobodem mého života a mojí činnosti je rodina, která stojí vždy na prvním místě
- p) Negativní emoce si, pokud je to alespoň trochu možné, nepřipouštím.

Mezi nejdůležitější kroky, jak se zbavit úzkosti patří:

- Odhalit spouštěče své úzkosti
- Změna životního stylu
- Ovládnout svou mysl (strach, obavy, pochybnosti, negativní myšlenky a emoce – emoční inteligence)
- Uzdravení emoční situace (traumatu), která je spojená se vznikem úzkosti
- Stimulace mozku
- Změna návyku
- Práce se stresem (vyřešení příčin chronického stresu + zvládnání stresu v běžném životě)
- Naučit se pracovat s dechem (dechové cvičení)
- Věnovat se sebepoznání (odhalení svých silných a slabých stránek, odhalení a identifikace svých strachů, pochopení svých vzorů myšlení a chování a podobně)
- Stanovit si v životě cíle, najít smysl života a životní poslání
- Sebeláska a sebevědomí
- Přeprogramovat své podvědomí a limity, které nám brání v uzdravení

LEGISLATIVNÍ ZMĚNY V OBLASTI BOZP A JEJICH DOPADY NA VEDENÍ KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ V OBLASTI BOZP

Ing. Robert Křepinský, inspektor BOZP odborového svazu UNIOS
a předseda Stálého výboru pro legislativu při Radě vlády pro BOZP

Na rozdíl od roku 2021, kdy veškeré naše síly byly zaměřené na tvorbu a provádění opatření za účelem snížení šíření nemoci Covid-19, byl rok 2022 již rokem tradičních školení a seminářů a rokem, kdy v oblasti legislativy došlo k řadě významných změn. Tyto změny se dotkly v různých podobách zaměstnavatelů a také odborových organizací.

Z tohoto důvodu jsem byl potěšen zájmu OS ECHO, který mi nabídnul možnost se setkat s funkcionáři odborových organizací a odborně způsobilými osobami v prevenci rizik a seznámit je s novinkami v oblasti právních předpisů k zajištění BOZP a jejich dopadem na kolektivní vyjednávání. Tento seminář se uskutečnil v Penzionu Vigvam dne 17.10.2022.

Seminář se, kromě výčtu nových právních předpisů a seznámení s vývojem pracovních úrazů a nemocí z povolání, především zaměřil na bezpečnost práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení a snahou ministra zdravotnictví vykonat průlom v oblasti prevence před vznikem pracovních úrazů, nemocí z povolání, ohrožení nemocí z povolání a jiného poškození zdraví z práce, a zrušit vstupní a periodické prohlídky u nerizikových prací. V době konání semináře byla problematika pracovnělékařských prohlídek v podobě návrhu, takže ve chvíli psaní tohoto článku již víme, že vyšla novela vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče pod číslem 452/2002 Sb., s účinností od 1.1.2023. Této novele však bude věnována pozornost na seminářích až v roce 2023.

Seminář v měsíci říjnu 2022 se také trochu více zabýval problematikou požární ochrany, a to s ohledem na kontrolní činnost orgánů státního požárního dozoru zaměřenou na provozuschopnost požárně bezpečnostních zařízení, zejména požárních dveří, nouzového osvětlení, požárních ucpávek a dalších.

Přednáška v legislativní oblasti byla vedena jako pomůcka pro tvorbu části věnované oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v podnikových kolektivních smlouvách a pomůcka pro uplatňování práv odborových organizací v souladu s ustanovením § 108 a § 287 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“) a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

Ve výčtu nových právních předpisů byly zdůrazněny zejména tyto novinky:

1. Nařízení vlády č. **138/2022** Sb., o úpravě náhrady za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti vzniklé pracovním úrazem nebo nemocí z povolání a o úpravě nákladů na výživu pozůstalých podle pracovníprávních předpisů (zvýšení o 8,2%) – účinnost od 1.6.2022
2. Zákon č. **284/2021** Sb. a č. **415/2021** Sb., kterým se mění zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů - § 8 – zařízení sociálních služeb, která poskytují služby sociální péče formou pobytových služeb – EPS, zařízení autonomní detekce a signalizace; § 9 nemovité kulturní památky
3. Nařízení vlády č. **303/2022** Sb. – úprava zátěže teplem na nevenkovním pracovišti, přípustné hodnoty nastavení mikroklimatických podmínek pro klimatizované pracoviště třídy I a IIa, výsledné teploty a výměna vzduchu v sanitárních zařízeních – účinnost od 11.10.2022, s výjimkou ustanovení čl. I bodů 4 až 6, které nabývají účinnosti dnem 1.7.2024
4. Nařízení vlády č. **390/2021** Sb., o bližších podmínkách poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků – transpozice směrnice Komise (EU) 2019/1832 – účinnost od 1.11.2021
5. Nařízení vlády č. **506/2021** Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů – chronická onemocnění bederní páteře způsobená dlouhodobým přetěžováním těžkou fyzickou prací a úprava nemocí přenosných a parazitárních – účinnost od 1.1.2023
6. Vyhláška č. **460/2021** Sb., o kategorizaci staveb z hlediska požární bezpečnosti a ochrany obyvatelstva – účinnost od 11.12.2021
7. Zákon č. **250/2021** Sb., o bezpečnosti práce v souvislosti s provozem vyhrazených technických zařízení (účinnost od 1.7.2022 – zároveň jde o novelu zákona č. 309/2006 Sb. - § 10, 10a, 11, 20, 21 a zákona č. 251/2005 Sb.)
8. Nařízení vlády č. **60/2022** Sb., o sazbách poplatků za odbornou činnost pověřené organizace v oblasti bezpečnosti provozu vyhrazených technických zařízení – účinnost od 1. 7. 2022
9. Nařízení vlády č. **190/2022** Sb., o vyhrazených technických **elektrických** zařízeních a požadavcích na zajištění jejich bezpečnosti – účinnost od 1. 7. 2022
10. Nařízení vlády č. **191/2022** Sb., o vyhrazených technických **plynových** zařízeních a požadavcích na zajištění jejich bezpečnosti – účinnost od 1. 7. 2022
11. Nařízení vlády č. **192/2022** Sb., o vyhrazených technických **tlakových** zařízeních a požadavcích na zajištění jejich bezpečnosti – účinnost od 1. 7. 2022
12. Nařízení vlády č. **193/2022** Sb., o vyhrazených technických **zdvihacích** zařízeních a požadavcích na zajištění jejich bezpečnosti – účinnost od 1. 7. 2022
13. Nařízení vlády č. **194/2022** Sb., o požadavcích na **odbornou způsobilost** k výkonu **činnosti na elektrických zařízeních** a na odbornou způsobilost v **elektrotechnice** – účinnost od 1. 7. 2022

V další části semináře byl porovnán stav pracovní úrazovosti a nemocí z povolání v roce 2021 s předchozími léty. Ze statistiky pracovní úrazovosti vyplývá, že při výkonu pracovní činnosti bohužel v průměru dojde téměř každý 4. den ke smrtelnému pracovnímu úrazu a denně se

stanou průměrně 2 závažné pracovní úrazy a 98 ostatních pracovních úrazů. Když jednotlivé ukazatele vlastně sečteme, tak zjistíme, že se každý den v práci zraní téměř 100 zaměstnanců. Celkově došlo v roce 2021 k 88 smrtelným pracovním úrazům, 788 závažným pracovním úrazům a 35.916 ostatním úrazům.

Vývoj nemocí z povolání byl v roce 2021 zásadně ovlivněn šířením nemoci Covid-19 a uznáváním této nemoci v některých odvětvích, zejména zdravotnictví a sociálních služeb, jako nemoci z povolání. Pro srovnání bylo v roce 2020 celkem 1.112 případů nemocí z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání. Na rozdíl od toho bylo v roce 2021 těchto případů už 6.043, což je oproti předcházejícím létům zásadní rozdíl.

Celý seminář byl veden jako diskuse nad uvedenými tématy a nad jejich uplatňováním v praxi a v rámci kolektivního vyjednávání.

Zástupci odborových organizací a odborně způsobilé osoby v prevenci rizik během přednášky významně svojí aktivitou ovlivnili průběh semináře a lze jim za toto poděkovat. Je zjevné, že oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se stává základním pilířem činnosti odborových organizací a že i strany kontrolních a dozorových orgánů v oblasti BOZP je činnost odborových organizací a jejich působení na zaměstnavatele vnímána jako důležitý prvek prevence. Je evidentní, že tam, kde odborové organizace působí, je úroveň plnění povinností zaměstnavatele v oblasti BOZP vyšší než tam, kde odborové organizace nepůsobí.

BOZP NEJENOM V NADNÁRODNÍCH SPOLEČNOSTECH

Michaela Freyová, odborně způsobilá osoba v prevenci rizik, vedoucí auditor QMS, certifikace IRCA

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je jedna z oblastí na kterou je kladen ve společnostech velký důraz. Je to jednak podpořeno legislativou České republiky a také snahou jednotlivých společností minimalizovat počty úrazů a v případě, že k úrazu dojde, tak minimalizovat dopady na zdraví zaměstnanců. Základem je vždy prevence rizik.

Připomeňme si základní povinnosti zaměstnavatelů v této oblasti:

- Vytvářet podmínky pro bezpečné, nezávadné a zdraví neohrožující pracovní prostředí vhodnou organizací BOZP a přijímáním opatření k prevenci rizik
 - o Rizika vyhledávat
 - o Zjišťovat příčiny a zdroje rizik
 - o Přijímat opatření k odstranění rizika
- Pravidelně kontrolovat úroveň BOZP, zejména
 - o Stav technické prevence
 - o Úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek
 - o Dodržovat metody a způsob zajišťování a hodnocení rizikových faktorů
- Vyhodnotit rizika a přijmout opatření k omezení působení rizik
- Při prevenci vycházet ze všeobecných preventivních zásad
- Přijímat opatření pro případ zdolávání mimořádných událostí
- Přizpůsobit preventivní opatření měnícím se podmínkám a zlepšovat pracovní podmínky

A jaké jsou povinnosti zaměstnanců?

- Podílet se na vytváření zdravého a bezpečného pracovního prostředí
- Dbát o bezpečnost a zdraví vlastní i jiných osob
- Znat a dodržovat předpisy a požadavky zaměstnavatele k BOZP
- Nepoužívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky

- o Na pracovišti
- o V pracovní době
- o Nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště
- Podrobit se zjištění ovlivnění alkoholem nebo jinými látkami
- Nekouřit na pracovišti, pouze na vyhrazených místech
- Oznamovat nadřízenému
- o Nedostatky a závady na pracovišti, vztahující se k BOZP
- o Pracovní úraz (vlastní nebo jehož byl svědkem)

Když budeme ctít tyto zásady, tak určitě dojde k minimalizaci úrazů a ostatních nežádoucích událostí včetně snížení jejich dopadů.

V nadnárodních společnostech se přistupuje k BOZP komplexně. Velký důraz je kladen na zapojení vedení společnosti a zaměstnanců do otázek BOZP. BOZP není a nesmí být záležitostí „bezpečáka“, ale všech zaměstnanců a vedoucích zaměstnanců. Snahou je standardizovat procesy tak, aby přístup ve všech dceřiných společnostech byl stejný. Např. existují jiné kategorie úrazů, počty úrazů se přepočítávají na 1 milion odpracovaných hodin, do celkového počtu úrazů se započítávají i úrazy dodavatelských firem. Velký důraz je kladen na hlášení tzv. skoronehod/rizikových situací a kontrolu pracoviště prostřednictvím tzv. bezpečnostního pozorování.

Když se podíváme na povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců, které nám předepisuje zákoník práce, tak přístup nadnárodních společností je v naprostém souladu. Samozřejmostí je, že definice úrazů, kategorie úrazů se posuzují podle české legislativy, ale z důvodu srovnání úrazovosti ve všech společnostech je nastaveno další kritérium, již zmíněné výše – úrazy s první pomocí, s lékařským ošetřením, s absencí. Tyto kategorie jsou přesně definované.

Velký důraz je kladen na školení/vzdělávání, vizualizaci pravidel BOZP. V neposlední řadě jsem zaznamenala fenomén, umět slavit úspěch – radovat se z úspěchu.

O otázkách BOZP je nutné denně mluvit, vysvětlovat zaměstnancům, že BOZP je součástí jejich práce, není to nic navíc, co musí během svých pracovních činností zajišťovat. K tomu existují různé nástroje, např. organizace DNŮ BEZPEČNOSTI. Umět se na chvíli zastavit a zábavnou formou vysvětlovat základní pravidla BOZP. Nebo systém bezpečnostního pozorování zaměřený nejenom na chování lidí, ale i na stav výrobního zařízení. V chemických společnostech je tak vedle personální bezpečnosti kladem velký důraz na bezpečnost procesní.

Toto vše vede ke zlepšení KULTURY BEZPEČNOSTI, jako součásti kultury celé společnosti. Co to vlastně znamená? Kultura bezpečnosti je výsledkem individuálních a skupinových hodnot, postojů, kompetencí a vzorců chování, kterými jsou definovány programy ochrany zdraví a bezpečnosti při práci v organizacích. Definice je poměrně složitá. Jak ji zjednodušit? Kultura bezpečnosti je to, jak se organizace chová, když se nikdo nedívá.

Dalším termínem, který je používán, je termín INTERVENCE. Co to znamená? Jaká je definice? „Při zjištění nedostatků v oblasti BOZP zasahuji a upozorním na nedostatek/porušení pravidel a sjednám nápravu“. Jedná se o nástroj preventivní, takto každý zaměstnanec může zabránit nežádoucím mimořádným událostem.

Jaká je ale praxe? Radši zavíráme oči/cítíme se nejistí/říkáme si, vždyť to všichni vědí, jak se mají chovat/možná jsou pravidla opravdu velmi složitá.

Co je klíčové pro zlepšení výkonnosti v oblasti BOZP? Nejenom zlepšení technologie, procesů/postupů, ale hlavně jsou to LIDÉ. Jejich chování a jejich osobní odpovědnost. Z tohoto důvodu je potřeba se zaměstnanci komunikovat, zvyšovat jejich povědomí o otázkách BOZP a nenásilnou formou je přesvědčit, že oblast BOZP je součástí práce každého zaměstnance. Zapojit je do budování a zlepšování kultury společnosti. Jedině tak, je možné snížit úrazovost a počty ostatních mimořádných událostí včetně snížení závažnosti.

Když již k mimořádné události dojde, je nutné ji vyšetřit. Proč je to tak důležité? Proč je nutné porozumět nehodám a selhání? Podívejme se na níže uvedené slogany, které mluví za vše.

„Chybami se člověk i organizace učí“

„Je lepší se učit z chyb druhých a předcházet tak chybám vlastím““

„Pro úspěch je vedle chyb potřeba zkušeností“

V nadnárodních společnostech je při vyšetřování mimořádných událostí kladen důraz na zjištění a analýzu kořenových příčin, přijmutí nápravných opatření, které vedou k zabránění opakování události a v neposlední řadě vypracování poučení.

Jednou z metod k zjištění kořenových příčin je metoda „5 Proč“. Základní filozofií, když se vyskytne problém, je umět klást otázku „PROČ?“. Praxe ukázala, že pět za sebou zřetězených otázek většinou stačí k odfiltrování zdánlivých příčin a vede k nalezení zdroje problému a poté je možné stanovit opatření tak, aby se problém neopakoval.

Na závěr bych doplnila, že společnosti musí aktivně analyzovat chyby a učit se z nich. Mluvíme o tzv. OTEVŘENÉ KULTUŘE.

POUČENÍ Z NEHOD VYPRACOVANÉ Z ANALÝZY VYŠETŘOVÁNÍ JE JEDNÍM Z PILÍŘŮ MODERNÍCH PŘÍSTUPŮ K BOZP.

Nezapomeňme, že odborně způsobilé osoby v prevenci rizik mají nezastupitelnou roli a je nutné se zaměřit na zvyšování jejich prestiže a jejich zapojení do budování otevřené kultury společnosti, kde BOZP JE NEDÍLNOU SOUČÁSTÍ.

JAK OVLIVŇUJE VÝŠE INFLACE KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

Albert Kupčík, předseda ZO OS ECHO Synthomer a.s.

Růst všeobecné hladiny komodit a služeb v ekonomice doléhá na všechny firmy a jejich zaměstnance. Negativem tohoto růstu je snížení reálné hodnoty peněz.

Pokud je hladina inflace nízká a firmy produkují zisk, tak i zaměstnanci si z tohoto koláče ukrojí v mnoha případech větší nárůst mzdy, než jaká je inflační výše. Reálná mzda stoupá a životní úroveň se zvyšuje.

Vysoká inflace je naopak pro firmy a potažmo celou ekonomiku škodlivá. Zvláště pokud jsou na vině vysoké a rozkolísané ceny energií. To znesnadňuje firmám dlouhodobé plánování, určování cen výrobků a budoucích rozpočtů. Ze strany zaměstnanců je pak samozřejmě veden tlak na rychlejší zvyšování mezd.

Při kolektivních vyjednáváních tak růst mezd závisí na inflačních očekáváních, která jsou samozřejmě vyšší. V této situaci by měl sociální dialog ve firmách probíhat opravdu na úrovni vzájemného respektu. Obě strany, jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec jsou touto situací postiženi, ale obě strany si také musí uvědomit, že v této krizové době se jeden bez druhého neobejdou.

Určitě by bylo velmi krátkozraké, aby zaměstnavatel hledal úsporu ve snižování stavu zaměstnanců. Tento krok, pokud by k němu mělo dojít, by měl být tím posledním řešením. Následně po stabilizaci nebo zlepšení situace je velmi těžké, zvláště v chemickém odvětví, získat na pracovním trhu kvalifikované zaměstnance pro složitá chemická zařízení.

Na prvním místě je určitě hledání úspor ve spotřebě energií. Firma Synthomer se před několika lety rozhodla jít čistší energetickou cestou a nahradit uhelné kotle plynovými. Když se nové kotle úspěšně najely, přišla „ukrajinská“ krize a cena plynu byla a stále je pro firmu neakceptovatelná. Nezbylo nic jiného, než na čas odstoupit od tohoto zdroje a v současné době získáváme páru pro naši výrobu z elektrárny Tisová, která byla také nucena se vrátit k uhlí. Dále vedení společnosti vydalo interní seznam dalších případných opatření, která budou v budoucnu přinášet úsporu.

Nyní mi dovolu v krátkosti můj osobní pohled na věc, který může někomu připadat naivní. V současné době, více než naše vládní garnitura, se snaží lidem nějakým způsobem pomoci zaměstnavatelé. Někde více, někde méně, někde vůbec. Ne, že by firmy nechtěly, ale nemohou. Je to opravdu na možnostech jednotlivých firem a zaměstnavatelů. A snaží se pomáhat i přes to, že nad nimi visí „Damoklův meč“ v podobě energií. Drtivá většina firem si v minulosti energie fixovala na delší období z úsporných důvodů. Na konci roku ale většinou fixace skončí a mnoho firem se dostane do situace, kdy bude muset kvůli ohromnému zvýšení

nákladů přikročit k méně populárním krokům. A to nejméně bolestivé může být nulové navýšení mezd. Případné snížení mezd, a nakonec i snižování počtu zaměstnanců už je ten horší scénář, ale pokud se podaří udržet firmu v chodu, je to stále vítězství. Mám obavu, že mnoho, hlavně menších firem tuto krizi neustojí. Už to vidíme u těch menších, například v oblastech služeb, pohostinství atd, kdy si již nyní nemohou dovolit platit nájmy a skokově zdražené zálohy na energie. Zavírání nebo stěhování firem zapříčiní vyšší nezaměstnanost a stoupne počet osob, které se dostanou do složité sociální situace.

Ve firmě Synthomer máme uzavřenou kolektivní smlouvu do konce března 2026. Každý rok otevíráme k jednání pouze kapitolu o mzdách. Vyjednávání nás tedy čeká až v prvním kvartálu příštího roku. Budeme pravděpodobně už znát dílčí výsledky za letošní rok a prognózy a plány na následující období. V letošním roce bylo od měsíce září přidáno ve výrobní sféře všem zaměstnancům v dělnických profesích až po směnové mistry 12 Kč/hod, což v průměru dělalo navýšení cca 6 % do základních mezd. Na začátku příštího roku budeme určitě, jako každoročně, jednat a snažit se domluvit přijatelné navýšení pro všechny zaměstnance. Že je to v tomto období těžké, to samozřejmě vnímáme. Ale jak jsem již zmiňoval, důležité je udržet firmu konkurenceschopnou, v chodu a zachovat zaměstnanost. Každá krize jednou skončí.

JAK VÝŠE INFLACE OVLIVNILA KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ VE SPOLEČNOSTI ORLEN Unipetrol RPA s.r.o.?

Martin Machačný, předseda ZOO České rafinerické a.s., jedné z odborových organizací působících ve společnosti ORLEN Unipetrol RPA, s.r.o.

Vzhledem k vývoji inflace od počátku roku 2022 a na základě ekonomických predikcí, kdy se očekával další růst inflace až k hranici sedmnácti procentních bodů, došlo v polovině května 2022 k dohodě čtyř odborových organizací působících ve společnosti ORLEN Unipetrol RPA s.r.o. na podání návrhu k jednání o změnách mzdové úrovně na základě ustanovení v platné Kolektivní smlouvě společnosti ORLEN Unipetrol RPA s.r.o. na období od 1. 1. 2022 do 31. 12. 2023.

„Jednání o změnách mzdové úrovně může být iniciováno oběma stranami za dále uvedené podmínky. Pokud průměrná míra inflace za první pololetí daného roku nebo za tři čtvrtletí daného roku měřená jako průměr přírůstků indexu spotřebitelských cen ke stejným měsícům předchozího roku za dané období bude vyšší než 3 %, pak smluvní strany zahájí jednání o dodatku ke stávající KS či nové kolektivní smlouvě týkající se zvýšení mezd.“

Inflace za leden až duben dosáhla úrovně 9,9 %, 11,1 %, 12,7 % a 14,2 %. Průměrná inflace za první čtyři měsíce roku 2022 byla 11,975 %. Všechny makroekonomické predikce uváděly její další růst nebo delší časovou oscilaci k hranici 18 %. Bylo tak zřejmé, že limitní ukazatel v ustanovení kolektivní smlouvy bude zcela jistě vysoce překročen.

Současně jsme na podporu svých argumentů citovali závazky uvedené v kolektivní smlouvě vyššího stupně.

„Zaměstnavatelé se zavazují, v rámci snahy o udržení reálné mzdy, brát zřetel jak na oprávněné zájmy zaměstnanců, tak i na výkonnost společnosti, její aktuální ekonomickou situaci a postavení na trhu.“

Dále pak.

„Výše mzdového plnění by měla zohlednit míru inflace, zvýšených životních nákladů zaměstnanců a odpovídat ekonomickým možnostem zaměstnavatele, výkonnosti a sociálnímu postavení jednotlivých skupin zaměstnanců a situaci na trhu práce.“

Společnost ORLEN Unipetrol a.s. vykázala za první čtvrtletí roku 2022 vysoké tržby na úrovni 42,6 mld. Kč a hrubý provozní výsledek 1,1 mld. Kč v polovině roku 2022 pak tržby na úrovni 98,5 mld. Kč a hrubý provozní výsledek 10,1 mld. Kč.

Z pohledu odborových organizací nebylo proto přípustné, aby zaměstnanci nesli dlouhodobě zvyšující se životní náklady na svých bedrech a docházelo k tak významnému poklesu jejich

reálných mezd. Apel z naší strany proto zněl i směrem k členům Evropské rady zaměstnanců Skupiny Orlen.

Kolektivní vyjednávání trvalo téměř tři měsíce, schylovalo k jednání před zprostředkovatelem, ke kterému nakonec nedošlo. Důvodem bylo rozhodnutí vedení skupiny ORLEN Unipetrol na základě jednání se zástupci odborových organizací o vyplacení mimořádné finanční odměny ve výši 20 000 korun všem zaměstnancům společnosti.

Dle sdělení společnosti poskytnutí mimořádné finanční odměny reflektuje dobré hospodářské výsledky skupiny ORLEN Unipetrol za první pololetí roku 2022 a současně je zamýšlena jako příspěvek zaměstnancům se záměrem zmírnit vysokou míru inflace způsobenou aktuální geopolitickou situací.

Po uzavření výše uvedené dohody odborové organizace působící ve společnosti ORLEN Unipetrol RPA s.r.o. dne 16. 9. 2022 zaslaly společnosti výzvu k zahájení kolektivního vyjednávání a návrh Dodatku č. 2 kolektivní smlouvy společnosti ORLEN Unipetrol RPA s.r.o. platné na období od 1. 1. 2022 do 31. 12. 2023.

KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ A INFLACE

Pavel Hochmuth, předseda ZO OS ECHO BorsodChem MCHZ Ostrava, s.r.o.

ZO OS ECHO BorsodChem MCHZ Ostrava zastupuje v zaměstnance tří ostravských firem. Společnosti BorsodChem MCHZ Ostrava s.r.o. a Dukol Ostrava s.r.o., jsou zaměstnavateli s výrobním programem z oblasti chemického průmyslu, zatímco společnost PROMONT a.s. se zabývá komplexními dodávkami technologií pro průmysl chemický, potravinářský, papírenský, farmaceutický, petrochemický a strojírenský. Pro obě zmiňované firmy zajišťuje servis a opravy strojních a technologických zařízení.

Kolektivní vyjednávání začíná vždy 60 dní před koncem platnosti jednotlivých kolektivních smluv. Vyjednávací týmy, složené z předsedy Výboru ZO a zástupců zaměstnanců jednotlivých firem, při svých jednáních o návrzích k vyjednávání kolektivní smlouvy vycházejí z informací o hospodářských výsledcích jednotlivých firem, z podnětů zaměstnanců, a protože vlastníci chemických společností jsou ze zahraničí, také z vývoje evropské a světové ekonomiky.

V uplynulých letech, kdy „krize“ způsobená pandemií onemocněním COVID-19, se vyjednávací týmy potýkaly s vlivem tohoto stavu na zaměstnavatele a očekáváním zaměstnanců k výsledku kolektivního vyjednávání. Výše navyšování mezd nebyla tak závislá na míře inflace a vyjednané navýšení a ostatní benefity v kolektivních smlouvách odrážely výsledky a očekávání zaměstnavatelů v jejich aktivitách. V případech dobrých výsledků zaměstnavatelé vyplatili mimořádné odměny, ať už za lepší než očekávané hospodářské výsledky nebo jako odměnu za zvládnutí pandemie COVID-19.

S nástupem inflace v letošním roce, kdy její výše přesáhla dvojciferné číslo, však došlo k nové ekonomické situaci, která byla spuštěna energetickou a surovinovou krizí. Její příčiny, válka na Ukrajině, vysoká cena emisních povolenek, vysoké ceny elektrické energie a zemního plynu, rozpad globálního obchodu, dopadly na firmy vyrábějící ze surovin závislých na cenách zemního plynu. Zvýšená cena výrobků vedla ke ztrátám trhů, na které byly tyto výrobky dodávány. To zapříčinilo pokles produkce výroby. Společnost PROMONT a.s. byla ohrožena měnicími se cenami speciálních materiálů používaných pro její produkci a takřka každý týden přepisovala koncové ceny pro své zákazníky.

Pro úplnost je třeba dodat, že mzdy v Moravskoslezském kraji, postiženém dlouhodobými strukturálními změnami, mezi které patří útlum hornické činnosti a těžkého průmyslu, jsou čtvrté nejnižší v ČR.

Za těchto podmínek vstupujeme do vyjednávání nových kolektivních smluv pro rok 2023. Kolektivní smlouvy uzavřené v BorsodChem MCHZ Ostrava s.r.o. a v PROMONT a.s. končí k 31.12.2022 s možností prodloužení do 15.3.2023. Kolektivní smlouva uzavřená v Dukol

Ostrava s.r.o. končí k 31.3.2023 s možností prodloužení do 15.5.2023. Nelze v této chvíli předvídat, jak vyjednávání nových kolektivních smluv dopadne, ale vždy se při vyjednávání obě strany snažili jednat korektně a slušně. Budeme snažit vyjednat odpovídající nárůst mezd, příplatků za práci o sobotách a nedělích, příplatků za práci v nočních směnách a dalších benefitů a zároveň vzít v potaz dopad současného ekonomického stavu na zaměstnavatele, kteří jsou našimi sociálními partnery.

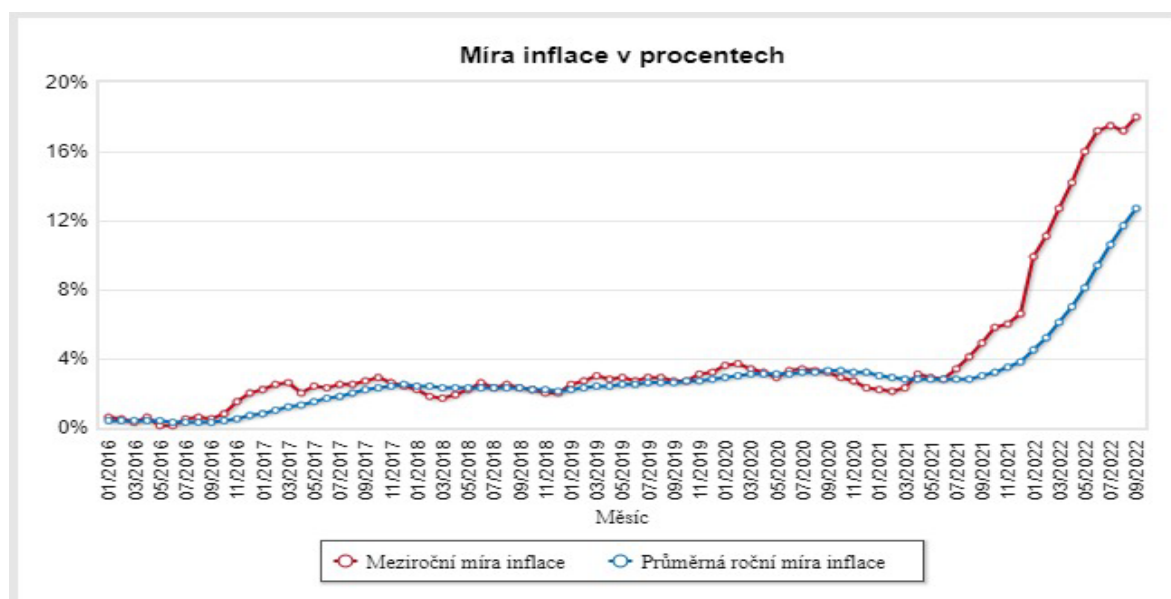
PARAMO A INFLACE ROKU 2022

Bc. Michaela Semrádová, předsedkyně ZO OS ECHO Paramo a.s. středisko Kolín

PARAMO je společnost, která patří do skupiny ORLEN UNIPETROL, která se zabývá zpracováním ropy a výrobou, distribucí a prodejem pohonných hmot a petrochemických produktů v České republice a středoevropském regionu. Skupina je jediným zpracovatelem ropy v České republice a řadí se mezi nejvýznamnější producenty plastu v Evropě. Vlastní i největší síť čerpacích stanic Benzina.

V měsíci květnu naše základní odborové organizace začaly připravovat návrh na uzavření Dodatku č. 1 Kolektivní smlouvy společnosti PARAMO, a.s. na období roku 2022. Vedla nás k tomu situace rostoucí inflace v roce 2022. Inflace za leden až duben dosáhla úrovně: 9,9 – 11,1 – 12,7 – 14,2 %. Průměrná inflace za 4 měsíce roku 2022 byla dle údajů Českého statistického úřadu 11,975 %.

Jen málokterý pojem je v posledních měsících tak často skloňovaný jako právě inflace, která v současnosti v České republice láme rekordy. Co si vlastně pod pojmem inflace představit? Inflace není jen základní ekonomický pojem, ale jev, se kterým se běžně setkáváme a neseme jeho následky. Je jedno, zda investujete, spoříte, vlastníte nemovitosti, nebo naopak splácíte půjčku nebo hypotéku. Ve všech případech na vás inflace dopadá. Inflace totiž zasahuje každého z nás a je potřeba s ní počítat. Zjednodušeně se dá inflace vysvětlit jako snížení kupní síly peněz nebo také nárůst všeobecné cenové hladiny zboží a služeb v dané ekonomice. Jinými slovy to znamená, že při inflaci si za 100 korun dnes koupíte více zboží a služeb, než za 100 korun nakoupíte zítra, nebo za rok.



Všechny makroekonomické predikce v době naší přípravy na jednání o Dodatku kolektivní smlouvy uváděly její další růst. Na podporu svých argumentů odborové organizace použily i platnou kolektivní smlouvu vyššího stupně pro rok 2022, kde se uvádí, že se zaměstnavatelé zavazují v rámci snahy o udržení reálné mzdy, brát zřetel na oprávněné zájmy zaměstnanců a v případě, že zaměstnavatel vykáže v předchozím období dobré výsledky hospodaření budou sociální partneři na podnikové úrovni hledat vhodný způsob a formu mzdového plnění. Výše mzdového plnění by měla zohlednit míru inflace, zvýšených životních nákladů zaměstnanců a odpovídat ekonomickým možnostem zaměstnavatele.

V polovině měsíce června tohoto roku zaslaly odborové organizace písemný návrh na uzavření Dodatku č. 1 Kolektivní smlouvy společnosti PARAMO, a.s. se svými požadavky:

- Odborové organizace navrhují od 1. 7. 2022 valorizovat základní mzdu všem zaměstnancům o 3.500 Kč
- Odborové organizace navrhují poskytnout všem zaměstnancům prostřednictvím Tankaret EASY (BENZINA) možnost načerpat pohonné hmoty ve výši 2.500 Kč.

První kolo vyjednávání se uskutečnilo 28. června, kde byly základní odborové organizace zástupcem vedení UNIPETROLU vyzvány k vysvětlení, co je vedlo k otevření tohoto jednání. Zástupcům UNIPETROLU byla osvětlena stávající situace zaměstnanců PARAMA, jejich nedobrá finanční situace vzhledem k neustálému zvyšování cen základních potravin, energií i cen dopravy. I inflace v měsících květnu a červnu nadále rostla (květen 16%, červen 17,2%). Největší vliv na růst inflace mělo – bydlení, voda, energie a paliva, kde dochází k výraznému nárůstu cen elektrické energie, zemního plynu pro domácnosti, tuhých paliv, tepla, ale i vodného a stočného. Postupně narůstající vliv na vysokou inflaci mají i potraviny, kde dochází k růstu zejména cen mléčných výrobků, mouky olejů a tuků, ale i masa. Do těchto cen výrobci samozřejmě promítly vyšší ceny vstupů – zejména energií.

Dále zástupci odborových organizací seznámili zástupce UNIPETROLU s tím, že o navýšení mezd jedná i další firmy nejen v okolí naší společnosti. O problémech se zvyšující se inflací jedná i vláda a tripartita.

První kolo jednání skončilo oznámením zástupců UNIPETROLU, že s našimi návrhy nesouhlasí, ale že se jimi budou zabývat a požádali o poskytnutí času k projednání možností přímo s PKN ORLEN. Další jednání bylo předběžně domluveno na konec prázdnin. Termín jednání se odvíjel i od jednání v UNIPETROLU RPA.

V období prázdnin byly zveřejněny výsledky za první pololetí roku 2022. Výsledky rafinérského segmentu odrážely aktuální makroprostředí ve světě. Finanční výsledky skupiny ORLEN Unipetrol byly:

- | | |
|---------------------------|--------------------|
| - Tržby | 98,5 miliard korun |
| - Hrubý provozní výsledek | 10,1 miliard korun |
| - Investice | 4,1 miliard korun |

Ve zprávě skupinových finančních výsledků bylo zdůrazněno, že i nadále však platí, že geopolitická situace je značně nestabilní a může kdykoliv dojít k zásadním změnám. Nicméně i v náročných podmínkách skupina UNIPETROL dokázala udržet míru investic do svých technologií, aby zajistila kontinuitu výroby, zatímco mnoho rafinérií po celém světě bylo

zavřeno. Aktuální výzva, která stojí před celou skupinou UNIPETROL, je připravenost na možný odklon rafinérií, energetiky a návazné petrochemické výroby od ruské ropy a plynu.

Další kolo jednání odborových organizací a vedení v PARAMO proběhlo 9. srpna 2022, kde se zástupci vedení UNIPETROLU vyjádřili, že se čeká na dojednání v UNIPETROL RPA a že dohodnuté podmínky budou platit pro celou skupinu UNIPETROL. Jednání v RPA zatím probíhalo a vypadalo to, že bude pokračovat se zprostředkovatelem. Otázka rostoucí inflace a možnost k příspěví řešení současné náročné situace pro zaměstnance se projednávala i na setkání všech odborových organizací ve skupině UNIPETROL a vedení skupiny UNIPETROLU v Praze dne 25. 8. 2022.

Životní náklady zaměstnanců stoupají podobně jako provozní náklady jejich zaměstnavatelů. Tyto dvě strany se tak dostávají do pomyslného střetu. Pracovníci potřebují přidávat na mzdách, aby si zachovali životní úroveň, naopak firmy hledají všechny dostupné možnosti, jak na svých nákladech co nejefektivněji ušetřit. Většina zaměstnavatelů sice mzdy plánují v blízké budoucnosti zvyšovat, ale ani zdaleka se toto navýšení nepřiblíží aktuální míře inflace. V některých firmách se v letošním roce dostaly ke slovu spíše benefity, kterými se podniky snaží řešit problém střetu inflace a snahy firmy ušetřit.

Jelikož se poslední dobou vedení UNIPETROLU přiklání k vyplácení jednorázových odměn místo navyšování základních mezd, připravujeme již nyní pro vyjednávání kolektivní smlouvy pro rok 2023 navýšení směnových paušálů pro zaměstnance pracujících na směnách.

Tabulka směnových paušálů v PARAMU a Unipetrolu RPA

Pracovní režim	PARAMO, a.s.		UNIPETROL RPA, s.r.o.	
	Výše paušálu v Kč/měsíc v roce 2022	Návrh pro rok 2023	Výše paušálu v Kč/měsíc v roce 2022	Návrh pro rok 2023
Nepřetržitý provoz 37,5 hod týdně	5.800	9.050	6.400	10.000
Nepřetržitý provoz 33,5 hod týdně	-	-	5.870	9.172
Denní provoz 33,5 h/t – 11h směny vč. S + N	-	-	2.490	3.891
Dvousměnný provoz 37,5 h/t – 7,5h směny vč. S + N	-	-	2.980	4.656
Denní provoz 37,5 h/t – 11h směny vč. S + N	2.310	3.617	2.315	3.617
Dvousměnný provoz 37,5 h/t – 7,5h směny bez S + N	1.665	2.602	1.665	2.602
Denní provoz 37,5 h/t – 7,5h a 11h směny bez S + N	-	-	590	922
Paušál HZS 16 hod	4.430	5.316	-	-
Odpolední směna, S + N v OKJ v HS Pardubice	1.740	2.088	-	-

Zdroj: Kolektivní smlouva ORLEN Unipetrol RPA s. r. o a Kolektivní smlouva PARAMO, a.s.

Další kolo vyjednávání Dodatku č. 1 ke kolektivní smlouvě pro rok 2022 byl dohodnut na 9. září 2022. Na tomto jednání bylo dohodnuto mezi odborovými organizace a vedením PARAMA vyplacení mimořádné finanční odměny ve výši 20.000,- Kč zaměstnancům společnosti. Vedení společnosti chce takto ocenit dobré hospodářské výsledky skupiny ORLEN Unipetrol za první pololetí letošního roku a podpořit tímto příspěvkem zaměstnance s ohledem na vysokou míru inflace způsobenou aktuální geopolitickou situací. Odměna zaměstnancům byla vyplacena společně se mzdou za měsíc září 2022.

Na tento bonus mají nárok zaměstnanci společnosti, kteří k 30. 9. 2022 byli ke společnosti v hlavním pracovním poměru, a kteří současně:

- a) nebyli k 30.9.2022 v mimo evidenčním stavu, s výjimkou dlouhodobě uvolněných odborových funkcionářů,
- b) v období od 1.1.2022 do 30.9.2022 neměli neomluvenou absenci,
- c) pokračují v pracovním poměru.

Všem zaměstnancům ve zkušební době bude bonus vyplacen po uplynutí zkušební doby, pokud i nadále setrvají v pracovním poměru k zaměstnavateli. U zaměstnanců se zkráceným úvazkem se bonus alikvotně pokrátí.