

Odborové hnutí a nehnutí zaměstnanci

Rozmluva k příležitosti výročního setkání základní odborové organizace na FF UP

Měli byste vědět, že všichni zaměstnanci FF díky odborům dostávají dotované stravenky, příspěvky na penzijní připojištění, příspěvky na sport nebo poukazy do lékáren, že ze sociálního fondu mohou dostat půjčku v tíživých životních situacích, že neakademičtí zaměstnanci mají tři dny dovolené navíc, a to je jen část výčtu výhod, o které se odbory zasloužily.

Za prapočátky dnešního odborového hnutí bychom mohli považovat středověké cechy se sbírkami na podporu svých nemocných a zraněných členů, pozůstalých vdov a sirotků. Sociální citění je člověku dané, ať jako altruismus obecný, nebo cílená péče o ty své, znevýhodněné nebo neštěstím stížené soukmenovce. Novověké dělnické spolky, zakládané se stejným záměrem, byly posíleny rozhodnutím rakouského parlamentu, který, pravda, až pod tlakem dělnických demonstrací, v roce 1870 schválil zákon o koaliční svobodě a tím umožnil transformaci spolků do lépe organizovaného odborového hnutí. Silnější pozice pro vyjednávání se zaměstnavateli s sebou přinesla zastání nejen pro „naše“, tedy členy spolku, ale pro zaměstnance vůbec. V tomto duchu se nese i současné odborové hnutí – pokud je někde založeno, bere se za všechny zaměstnance.¹

Na Univerzitě Palackého existuje nepřerušovaná tradice odborové organizace jen na PdF. Po Sametové revoluci v roce 1989 vznikaly nástupnické odbory i na dalších fakultách, své odborové organizace mají nyní jak rektorát, tak polovina z 8 fakult UP. Za jejich vzájemnou spolupráci ručí KOR, koordináční odborová rada. Na Filozofické fakultě byly odbory vzkříšeny až v roce 2008 iniciativou mj. dr. Ondřeje Kučery, tehdejšího i současného předsedy ZO VOS, a Mgr. Bronislavy Macháčkové, místopředsedkyně ZO VOS.² K odpovědi na otázky spojené s fungováním a hlavně s výsledky úspěšného vyjednávání ZO FF jsou tedy nejpovolanějšími respondenty:

Ondřeji, jsi u ZO na FF od samého počátku, co bylo podnětem k založení zdejší odborové organizace?

O.K.: Byl to pocit vrchnostenského přístupu ze strany tehdejšího vedení k zejména mladším zaměstnancům a taky fakt, že THP pracovníci³ nebyli zastoupeni v Akademickém senátu. Tím konkrétním spouštěčem byla odpověď tehdejšího proděkana profesora Dušana Šimka na můj dotaz na senátu ohledně stravenek – řekl, že tato otázka senátu nepřísluší a že si máme na fakultě založit odbory. Což jsme vyhodnotili jako skvělý nápad ☺

Zaměstnance vždycky nejvíc zajímá, jaké výhody činnost odborů přináší, takže, čeho se za dobu působení odborů podařilo dosáhnout?

B.M.: Za dobu působení „posametových“ odborů už je toho více: prosazením kolektivní smlouvy jsme dosáhli konsolidace sociálního fondu a jeho benefitů jako například poskytnutí odměny při životních a pracovních výročích (dovršení 50 let věku nebo skončení prvního pracovního poměru po nabytí nároku na invalidní nebo starobní důchod a ocenění pracovních zásluh při dovršení každých 10 let nepřetržitého pracovního poměru) až do výše 15.000 Kč, při obdržení Zlaté Jánského plakety 10.000

¹ Více informací k historii najdete na stránkách Českomoravské konfederace odborových svazů: <https://www.cmkos.cz/obsah/310/historie-odboru/13110>

² Dalšími zakládajícími členy byli: ing. Miroslav Axman, prof. PhDr. Marie Sobotková, CSc., doc. PhDr. Eva Vysloužilová, CSc., PhDr. Bronislava Grygová, PhD. a PhDr. Veronika Prágerová, PhD.

³ THP, tedy technicko-hospodářští pracovníci jsou ti, kteří zajišťují praktický chod univerzity, např. zaměstnanci personálního, mzdového či studijního oddělení, sekretářky kateder, zaměstnanci jídelen, údržby apod.

Kč; příspěvek na penzijní připojištění (nebo poukázky Flexipass) ve výši 700 Kč měsíčně; poskytování bezúročných půjček pro překlenutí tíživé životní situace až do výše 20.000 Kč; poskytnutí příspěvku 600 Kč ročně formou nepeněžního plnění pro zaměstnance fakulty na kulturní a sportovní vyžití. Katedry také mohou čerpat příspěvek na různé socializační aktivity, jako třeba výjezdní zasedání nebo tematické zájezdy, zaměstnanci mohou získávat příspěvky na kulturní akce, jako je třeba Divadelní Flora. Pak je to postupné zavedení stravenek tak, že dnes je FF v tomto ohledu vlajkovou lodí na UP. Pro technicko-hospodářské pracovníky jsme vydobyli navýšení dovolené na 28 dnů. Stejně tak bojujeme za funkční vnitřní mzdový předpis, to je momentálně žhavé téma na našich schůzích a při vyjednáváních s děkanem a rektorem.

V čem vidíš nejvýznamnější roli odborů v rámci akademické instituce? Otázka pro Ondřeje Kučeru:

- 1) Jednoznačně jako nástroj udržování rovnováhy. Jakékoli vedení vždy mívá tendenci ztrácet citlivost vůči potřebám řadového zaměstnance, jenže jejich naplňování je určující pro fungování a dlouhodobou stabilitu instituce. Na univerzitě, která má ze své tradice strukturu podobnou církevním řádům se všemi rituály a přísně danou hierarchií je na odborech, aby této struktuře tvořily protiváhu, která bude umožňovat demokratičtější podíl zaměstnanců na samosprávném řízení a rozhodování.
- 2) Také jako iniciační platformu, která by měla vnášet do chodu své fakulty či univerzity nová témata a nová řešení v situaci, kdy se byrokracie zaběhne a ustrne, a pak nemá zájem o inovace v již zaběhnutém systému.
- 3) A také pro udržení sociálního smíru. Často se dostáváme do situace, kdy odměňování je zásluhové, ale zásluhovost je dána aktuální náhodou (třeba tím, že články v některých oborech jsou hodnoceny vyšším počtem bodů, že u některých oborů zájem studentů nekoreluje s nabízenou kvalitou studia atp). Odbory pak prosazují prvek rovných benefitů tak, aby se alespoň zmírňovala odměňovací progresse.

Jak se odborům na FF spolupracuje s vedením, tedy děkanem a rektorem?

O.K.: Z mé vlastní zkušenosti jak za děkanů prof. Bartečka a prof. Lacha i prozatím za děkana prof. Pechala lze říci, že vedení je komunikativní a návrhy a podněty odborů (někdy po rozsáhlejších diskuzích - což je v pořádku) zohledňuje, takže se podařilo dosáhnout výše zmíněných úspěchů, které jsou na poměry UP mimořádné. Na úrovni rektorátu byla vyjednávací pozice vždy slabší, protože situace KOR je nepřehledná a rektorů měli tendenci odborům pouze předkládat své vlastní návrhy. Za funkčního období prof. Mašláně třeba došlo ke zmrazení pravidelné valorizace mezd, která měla být učiněna pouze na dobu hospodářské krize, a dodnes k „odmrazení“ nedošlo, i když je krize už za námi. V rozporu s kolektivní smlouvou dnes nenastává pravidelná valorizace mezd o inflaci a je to jedno z témat, za které centrální úrovni zrovna usilovně bojujeme. Doufám, že současný rektor nazná, že inflace je realita, která na zaměstnance dopadá a ročně jim ukrojí několik procent mzdy.

Jak vnímáš současné vedení celostátních školských odborů, tedy Josefa Středulu, jejich plány a vize, třeba program Konec levné práce?

O.K.: Josef Středula o sobě dal vědět kampaní, na kterou se ptáš, a taky se mu podařilo se současnou vládou vyjednat např. navýšení minimální mzdy z 12.200 na současných 13.350 Kč. Jinak se mi ale zdá, že se se současným odborům v oligarchy ovládaném mediálním prostoru nedaří dostatečně dobře artikulovat naše potřeby a zájmy. Problém vidím i v tom, že vysokoškolské odbory mají svou vlastní organizaci, ačkoliv by, podle mého názoru, ve spojení s ostatními školskými odbory měly silnější vyjednávací pozici. Na druhou stranu, ve vyjednávání s Ministerstvem školství nejsou jednotní ani samotní rektorů, takže ještě větší organizace by možná docházela ke shodě ještě hůř..

Vnímáš, jak se za dekádu od obnovení odborů na FF proměnily pracovní podmínky? Vyvažují nárůst překérních, zkrácených, dočasných úvazků a tlak na flexibilizaci ve vědeckém výkonu jiné benefity?

O.K.: Domnívám se, že se podmínky proměnily dramaticky se změnou důrazu na jiné typy výkonu, s trvalým nárůstem byrokracie na státní i univerzitní úrovni a s boomem projektů. Dnešní pozice akademického zaměstnance je často velmi komplikovaná souběhem různých typů krátkých i dlouhých

úvazků, které sice vnášejí dynamiku do získávání prostředků pomocí projektů, ale vytvářejí schizofrenní a nejisté prostředí z hlediska pracovní budoucnosti i plánování budoucího příjmu. Nemluvě o možnostech žádat o hypotéky apod. Domnívám se, že kromě trvalé udržitelnosti valorizace mezd a zabránění rozevírání příjmových nůžek je největším úkolem odborové organizace tlak na děkana, aby nastolil rovné podmínky do uzavírání smluv zaměstnanců. Bylo by více než záhodné opustit představu trvalého rekonkurzu a uzavírat s akademickými zaměstnanci, poté co se osvědčili, smlouvu na dobu neurčitou anebo alespoň na dobu do dosažení důchodového věku. Tím by došlo k nastolení stabilnějšího a zejména rovnějšího prostředí, protože v současnosti část zaměstnanců takovéto smlouvy má a často není důvodem pracovní výkon, ale pouze nějaké legislativně-byrokratická příčina, jako třeba platnost jiné verze zákoníku práce v určité době. Tento stav mi připadá nedůstojný pro akademickou práci a z pozice současného předsedy budu toto vnímat jako jeden ze zásadních úkolů k prosazení do budoucna.

V jakém poměru odbory na FF sdružují akademické a neakademické pracovníce a pracovníky? Jak jsou ohodnoceni techničtí pracovníci univerzity jako vrátní, údržbáři a jak administrativa?

B.M.: V naší odborové organizaci na FF je v členské základně více akademiků než ostatních zaměstnanců. Celkový poměr je 58 ku 42%. Ve finančním ohodnocení došlo s rozdělením mzdové tabulky od 1. 1. 2019 k výrazné změně, a sice co se týče tarifní mzdy. Zatímco akademickým pracovníkům byl tarif signifikantně navýšen (i když celková výše mzdy až tak dramaticky nenarostla, jelikož jednotlivé katedry musí vycházet z reálných možností svých rozpočtů), ostatním zaměstnancům tarif nebyl navýšen ani o jediné procento. V této věci probíhají intenzivní jednání KOR s vedením univerzity, bohužel stále s nulovým výsledkem. Naštěstí nový děkan naší fakulty vyhodnotil tuto situaci jako nepřiměřenou a odbory požadované a zdůvodněné navýšení mzdy pro neakademické zaměstnance vyřešil alespoň provizorně vyplácením odměn THP pracovníkům ve výši 10% z tarifu, s platností také od 1. 1. 2019. Je to ale, jak říkám, jen provizorní řešení a my se snažíme dosáhnout toho, aby se těmto lidem zvýšil o 10% mzdový základ. Děkan ostatních fakult by si mohli uvědomit – a spočítat – že v celkovém rozpočtu fakulty je takové navýšení pouze minoritním výdajem, ale zásadně to ovlivňuje pocit nespravedlivého ohodnocení.

Dostáváme se ke skutečnosti, naznačené v titulu tohoto rozhovoru. Odborové hnutí existuje, a je to dobře, ale paradoxně se v něm angažuje jen malé procento zaměstnanců, ačkoliv výhody z činnosti ZO mají všichni. Takže, jak moc je činnost ZO na FF reprezentativní, tedy kolik členů má a v jakém poměru je toto číslo k počtu zaměstnanců?

V celkovém počtu všech zaměstnanců FF je naše ZO VOS s počtem členů 46 (z toho 3 na rodičovské dovolené) zastoupena pouze necelými 11%.

Proč si myslíš, že se sami zaměstnanci o odborovou činnost nezajímají více, nebo spíš, jaké jsou podle tebe ty nejčastější stereotypy, které zaměstnancům brání stát se členem odborů?

B.M.: Myslím, že u starších zaměstnanců je za tím ještě stále reakce na to, že členství v odborech bylo dříve bezmála povinné. U někoho je to typicky český postoj, že se „někdo postará, někdo to zařídí“. Zvláště když vidí, že se skutečně někdo stará a že to opravdu funguje. Někdy za tím stojí strach „nedráždit zaměstnavatele“, nějaké represe z členství plynoucí ale snad na univerzitách nehrozí.

O.K.: Nejvíce je tenhle odpor se v odborech organizovat spojený se stereotypy, tedy, že se jedná o komunistický přežitek, přitom odbory se výrazně prosazují tradičně i v současnosti v baště antikomunismu USA, nebo že jejich existence je v rozporu s novými demokratickými pořádky. To je ale velký omyl související s předchozími státně komunistickými odbory, naopak, odbory jsou tradiční zaměstnanecké organizace a dnes jsou i u nás ustavovány zdola. Mnoho firem se vzniku odborů brání, zatím je naštěstí jejich existence garantována zákonem.

B.M.: Nebo je to taky mýtus, že členy odborů se stávají lidé, kterým se nechce pracovat. Je potřeba zdůraznit, že práce předsedy i členů výboru ZO je neplacená a výsledky a pracovní výkon hlavně některých členů výboru a kontrolní komise a především dosažené výsledky mluví za vše.

Co pro tebe konkrétně členství v odborech pro zaměstnance znamená?

O.K.: Pro mě osobně možnost podílet se na utváření chodu instituce a zejména platformu, díky níž lze prosazovat naše zájmy.

B.M.: : Možnost aktivně se podílet na tvorbě zaměstnanecké politiky, na rozšiřování nabídky benefitů pro zaměstnance a tím zkvalitňování pracovního zázemí, což recipročně pozitivně ovlivňuje nejen loajalitu zaměstnanců a kladné vazby mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale také v podstatné míře pracovní nasazení nás všech.

Jaké výzvy vysokoškolské odbory v nejbližší době čekají?

Pokusíme se to společně shrnout:

- 1) Trvalý boj za valorizaci mezd, kdy valorizace o inflaci je conditio sine qua non, nezbytná podmínka.
- 2) Setrvalé zlepšování zaměstnaneckých benefitů (sociální fond, stravenky).
- 3) Snaha o zavedení rovného přístupu k délce zaměstnaneckých smluv.
- 4) Trvalá snaha o udržení sociálního smíru na instituci, aby se nůžky mezi akademiky a THP tolik nerozevíraly. Akademici jsou obvykle hrdí na akademickou obec, ale k jejímu fungování nutně potřebují, aby jim někdo zajistil podmínky k práci, a to jsou v mnoha ohledech právě THP pracovníci.
- 5) Na úrovni KORu vnitřní soudržnost univerzity v rámci dělení rozpočtu, zamezení snah oddělit rozpočty tak, aby se z podstaty své činnosti bohatší fakulty (PřF, LF) nemusely ohlížet na své chudší „sourozence“ jako jsou CMTF nebo FF.
- 6) V neposlední řadě dosáhnout toho, aby odbory mohly účinněji vyjednávat za vyšší procento svých členů. Rádi bychom dosáhli toho, aby ZO mohla vystupovat s alespoň 25% zaměstnanců v zádech.

Jak se stát členem ZO na FF?

Na stránkách <https://www.upol.cz/zamestnanci/prakticke-rady/odbory-na-up/> vše najdete, pro zaměstnance FF jsou podrobné informace k nalezení na <https://www.ff.upol.cz/zamestnanci/prakticke-informace/odbory/>

nebo se obraťte na některého ze členů výboru nebo přímo na p. Hanu Růžičkovou, ekonomku naší ZO VOS FF UP.

Rozhovor vedla a zpracovala Veronika Sejkorová