

Stanovisko Odborového svazu DOSIA k návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Obecně k návrhu:

OS vyjadřuje zásadní nesouhlas s předloženým návrhem změny zákona č. 262/2006Sb., zákoník práce a to v obou uvedených variantách. Jedná se, o závažnou systémovou změnu, která není věcně či jinak opodstatněná. Navrhované změny platového systému –představují destrukci tarifního systému, která spočívá v odstranění (varianta I) případně výrazném omezení systému tarifních stupňů (varianta II) a ve výrazném snížení podílu tarifní složky platu přiznávané podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti (rizikovosti) v obou variantách. Nelze souhlasit s odůvodněním konstatujícím, že zaměstnanec potřebuje ke zvládnutí prací daleko méně času, než jsou uvedena léta započitatelné praxe. V tomto pojetí jde o nepochopení institutu platových stupňů, který nelze považovat pouze za odměnu poskytovanou za „setrvávání v úřadu“. Platovými stupni se vždy hodnotil celoživotní růst odborné způsobilosti a pracovních schopností pro výkon jednotlivých profesí a činností. Bez průběžného celoživotního prohlubování kvalifikace si nelze představit výkon téměř žádné náročnější činnosti ve veřejných službách a správě. Mnoho systémů celoživotního vzdělávání je upraveno v rezortních nebo i obecně závazných právních předpisech.

Jedná se o bezprecedentní pokles základní nárokové složky platu, který by se projevil zejména u věkově starší kategorie zaměstnanců. Pro odbory je nepřijatelné, aby se současný poměr nárokové a nenárokové složky platu uplatňoval v opačném poměru. Zatímco v současné době je podíl tarifní složky na celkovém platu cca 60 – 70 %, podle nových pravidel by se snížil přibližně na polovinu, tj. na 30, maximálně 50 % v příznivější variantě. Ve vazbě na uvedené je třeba konstatovat, že se podstatně snižuje význam ocenění náročnosti práce, kterou zaměstnanec vykonává, a na základě které je zařazen do příslušné platové třídy, což pokládáme za nepřijatelné.

Realizace předložené úpravy by ve svých důsledcích znamenala neúnosný pokles nominálních i reálných platů značné části zaměstnanců veřejných služeb a správy. Odměňování zaměstnanců veřejných služeb a správy by ve svých důsledcích bylo demotivující , v mnoha ohledech diskriminující , nivelizující a destabilizující pracovní kolektivy. Vytvářelo by prostor pro nepotismus, klientelismus, korupci a politizaci veřejné správy.

Navrhovanou změnu systému odměňování pokládáme za věcně chybnou, zcela nevhodnou pro užití v sektoru veřejných služeb a správy a to především z důvodů výše uvedených a také z důvodů, že náklady na platy jsou regulovány. Dosavadní systém odměňování pokládáme naopak za odpovídající i v mezinárodním srovnání, který se v praxi osvědčil.

Důvod, proč se nemohl více uplatnit například diferenciacní princip (osobní příplatek, odměny), spočíval především v dlouhodobém nedostatečném finančním krytí. Zvýšení míry diferenciacce však nelze provést na úkor nárokové složky platu, jak návrh předpokládá, ale zvýšením objemu finančních prostředků, což při současných úsporných opatřeních není reálné.

Navrhovaný systém odměňování nezaručuje nárok na spravedlivou odměnu za práci, a proto ho považujeme za diskriminující zejména vůči věkově starším zaměstnancům.

Argumentace předkladatele o možnosti dorovnání platových propadů nenárokovou složkou platu prezentovaná ve sdělovacích prostředcích ministrem práce a sociálních věcí, je v protikladu s vyčíslenou úsporou až ve výši cca 21 mld. Kč, uvedenou v předkládací zprávě. V této souvislosti připomínáme znění § 131 zákoníku práce, ze kterého nelze odvodit, že na osobní příplatek může dosáhnout každý zaměstnanec. Dalším problémem je způsob a objektivnost hodnocení výkonnosti a kvality práce jednotlivých zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že ve veřejných službách a správě neexistují normativní standardy, může být tzv. "nadstandard" posuzovaný pouze formou obecných kritérií. Pro odbory je nepřijatelné, aby zaměstnancům této sféry byla podstatná část platu poskytována pouze na základě formálních kritérií, která nemohou eliminovat subjektivní přístup hodnotících vedoucích pracovníků.

Lze důvodně předpokládat, že případné přijetí navržených úprav by mělo za následek výraznou fluktuaci vysoce zkušených odborníků s dlouholetou praxí, což by ve svých důsledcích značně narušilo stabilitu veřejných služeb a správy. Zanedbatelné není ani pravděpodobné zpomalení ekonomického růstu, ovlivněného snížením spotřeby dotčených zaměstnanců veřejného sektoru. Přitom je nutné mít na zřeteli také další dopady na výdajovou stránku státního rozpočtu. Je zapotřebí vzít rovněž v úvahu negativní dopady na příjmovou situaci zaměstnanců a s tím související další sociální a ekonomické důsledky.

Návrh jde nad rámec programového prohlášení vlády, na základě kterého se navrhuje snížit objem prostředků na platy zaměstnanců veřejných služeb a správy o 10 %. Materiál neobsahuje hodnocení dopadů regulace (RIA), není podložen analýzou dopadů 10% snížení objemu prostředků na platy na zaměstnanost a platy zaměstnanců v jednotlivých resortech a možnostech řešení v rámci stávajícího systému odměňování (např. snížením počtu zaměstnanců tam, kde je to na místě, úpravou nenárokových složek platů apod.). Návrhu nepředcházela analýza stávajícího systému odměňování s příslušnými závěry. Takový přístup pokládáme u tak závažného problému za věcně naprosto nepřijatelný.

Návrh nebyl předem projednán se sociálními partnery jak ukládá ustanovení § 320 odst.4 zákoníku práce. V demokratické společnosti je nepřijatelné, aby vrcholný orgán státní správy neplnil povinnosti, které mu zákon jednoznačně ukládá.

Ze všech výše uvedených důvodů proto zásadně nesouhlasíme s navrhovanou změnou konstrukce stupnic platových tarifů a trváme na zachování současného stavu. Vzhledem k závažnosti situace požadujeme urychlené jednání k této problematice a to na úrovni ministra práce a sociálních věcí, ministra financí a předsedy vlády ČR.

K jednotlivým částem:

K variantě I., čl. I:

V návaznosti na uvedené zdůvodnění požadujeme vypuštění bodu 1. až 9. předloženého návrhu, které se týkají odstranění systému tarifních stupňů a zvýšení limitu pro poskytování osobního příplatku. Trváme na zachování současného znění § 123, 124 a 131 zákoníku práce.

K variantě II., čl. I:

Požadujeme vypuštění bodu 1. až 3. předloženého návrhu. Navrhovaná redukce platových stupňů je nesystémová a zakládá diskriminační přístup z hlediska přiznávání podílu nárokové složky platu. Stejně jako v předchozí variantě proto trváme na zachování současného znění § 123 a 131 zákoníku práce.

Všechny uvedené připomínky ve stanovisku jsou zásadní!

Předchozí stanovisko OS ze dne 20.8.2010 k návrhu změny platové tarifní tabulky a platového systému zaměstnanců ROPO.

Ve čtvrtek 19.8.2010 byl Ministerstvem práce a sociálních věcí předán do připomínkového řízení návrh změny nařízení vlády č. 564/2006 Sb., kterým se zásadně mění systém odměňování zaměstnanců příspěvkových a rozpočtových organizací.

Z návrhu vyplývá, že se snižují platové tarify v některých případech až o 40 %, dále se ruší systém započítávané praxe!

Odborový svaz s tímto návrhem zásadně nesouhlasí, odmítá ho a v tomto smyslu s příslušnou argumentací odešle v rámci připomínkového řízení své stanovisko.

Následně dojde k jednání na různých stupních společně s dalšími Odborovými svazy, kterých se tato úprava týká.

Pokud jednání nebudou úspěšná a naši členové potažmo zaměstnanci by byli návrhem poškozeni, bude nutné rozhodnout o tom, jakým způsobem a jak budeme dále legitimně postupovat.

O případné formě protestu realizovaného pod záštitou Odborového svazu rozhodne členská základna.