



Odborový svaz pracovníků
peněžnictví a pojišťovnictví

Program OS na období 2024-2028

Obsah

| | |
|---|---|
| Kolektivní vyjednávání a snaha o co možné nejlepší podmínky pro zaměstnance..... | 2 |
| Snažit se o sladění pracovního a osobního života zaměstnanců | 2 |
| Pokračovat ve spolupráci s polskou organizací COZZ a realizovat zkušenosti, které získáváme v zahraničí | 3 |
| Mezinárodní spolupráce | 3 |
| Využívat komunikačních kanálů k předávání informací | 3 |
| Podporovat mladé odboráře, kteří se zapojují do odborové činnosti | 4 |
| Digitalizace | 4 |
| Benefitní program OSPPP | 4 |
| Bezpečnost a ochrana zdraví při práci | 5 |

Kolektivní vyjednávání a snaha o co možné nejlepší podmínky pro zaměstnance

Kolektivní vyjednávání s partnerem Svaz bank a pojišťoven bylo a je stále prioritou pro OSPPP. Cílem pro období 2024-2028 je udržet nastavenou spolupráci se zaměstnavateli, která je založena na vzájemném respektu, což je prospěšné oběma stranám. V rámci kolektivního vyjednávání jsme vždy usilovali a usilujeme o nastavení co nejlepších možných podmínek pro zaměstnance. Společným úkolem je vytvářet a prostředí, které je základem pro vyjednávání o KS v organizacích.

Je potřeba vzájemně sdílet problematiku v daných firmách a předávat si zkušenosti. Sdílet a analyzovat, jak finanční, tak nefinanční data a využívat je pro kolektivní vyjednávání v jednotlivých subjektech i v rámci vyššího vyjednávání.

Důležitým cílem je stanovení minimální mzdy, a to jak v podnikových smlouvách, tak také ve smlouvě sektorové.

Dalším důležitým bodem je snaha o implementaci tzv. Důstojné mzdy (viz. projekt www.dustojnamzda.cz) Realizace bude mít velmi pozitivní dopad jak pro samotné zaměstnance, tak i stranu zaměstnavatelů, pokud mají snahu mít motivované zaměstnance.

Snažit se o sladění pracovního a osobního života zaměstnanců

Při kolektivním vyjednávání upozorňovat na sladění pracovního a osobního života zaměstnanců. Pracovní svět se mění a současná doba klade důraz na naplnění života ve všech jeho oblastech. Cílem je přistupovat k opatřením, která mohou přinášet spokojenost zaměstnanců, ale také výhody pro zaměstnavatele, a to zejména v podobě udržení kvalitní a spokojené pracovní síly, zvýšení motivace, loajality a produktivity zaměstnanců a také snížení nákladů související především s poklesem fluktuace zaměstnanců.

Podporovat vzdělávání

Podporovat odborářské povědomí u zaměstnanců. Propagovat mezi členy a funkcionáři semináře a webináře s různými tématy. Klást důraz na pracovní právo.

V rámci vzdělávání budeme pokračovat v mentoringu, dosavadní zkušenosti nám ukazují, že pokud se propojí motivovaný mentee a zkušený mentor, jejich spolupráce přináší užitek oběma stranám. Budeme se snažit nabídnout možnost mentoringu jak pro zájemce o mentee, tak mentor a budeme moderovat jejich propojení a první krůčky.

Pokračovat ve spolupráci s polskou organizací COZZ a realizovat zkušenosti, které získáváme v zahraničí

Odboráři ve střední a východní Evropě musí být dobře připraveni na různé krize a výzvy, kterým zaměstnanci čelí, včetně společenských dopadů pandemie Covid-19, vysoké míry inflace, přímých i nepřímých důsledků války na Ukrajině, změny klimatu a šíření falešných zpráv. Navíc významný vývoj ve světě práce, jako je digitalizace a rychlé zavádění umělé inteligence.

Abychom tyto výzvy účinně řešili, je naší strategií upřednostnit zlepšování digitálních komunikačních dovedností odborů a zástupců zaměstnanců. To zahrnuje podporu zavádění inovativních, efektivních a kreativních metod komunikace a konzultací. Tímto způsobem mohou odbory rozšířit svůj dosah mimo tradiční kanály a oslovit více zaměstnanců, včetně těch na vzdálených nebo malých izolovaných pracovištích.

- UNI Europa a COZZ se přihlásili a EK schválila nový projekt DIGITAL-UP.
- OSPPP přijal výzvu a potvrdil účast v projektu, a to v období od 1.3.2024-1.3.2026.
- Následně byla provedena registrace do systému SEDIA, což je EC systém pro řízení projektů.
- Projekt je financovaný Evropskou komisí.
- Z projektu jsou hrazeny náklady na organizaci všech projektových akcí a aktivit včetně cestovního, stravování a ubytování.

Cíle: zvyšování znalostí v oblasti digitálních dovedností a organizování mezi členy odborů v regionu střední a východní Evropy, intenzivní výměna znalostí a dovedností prostřednictvím vzájemného učení a mentoringu a začlenění nových digitálních nástrojů do práce odborů.

Mezinárodní spolupráce

Využívat kontaktů na mezinárodním poli, našeho členství v rámci UNI, a následné využití poznatků do praxe. Vyvíjet aktivní činnosti zejména v evropských odborových strukturách s cílem získat potřebné informace a konzultace k řešení vztahů se zaměstnavateli. Aktivní účast na projektech, včetně školení a workshopů.

Využívat komunikačních kanálů k předávání informací

Komunikace je velmi důležitá pro předávání informací. Rozdělujeme ji do dvou proudů:

- směrem ke členské základně a zaměstnancům
- směrem k zaměstnavatelům a veřejnosti

Naší snahou je využít komunikačních kanálů, a to zejména prostřednictvím sociálních sítí.

Máme možnost využít kontaktů našich členů na ostatní zaměstnance, kteří nejsou členy odborových organizací a vtáhnout je do odborového světa.

Setkávání se se členy v základních organizacích je součástí naší práce.

Podporovat mladé odboráře, kteří se zapojují do odborové činnosti

Vytvoření sítě mladých odborářů napříč jednotlivými subjekty a zapojení mladé generace do činnosti odborových organizací na jednotlivých úrovních. Mapování potřeb mladé generace.

V roce 2022 OS a COZZ podpořili vznik nové ZO ICT, která je dnes součástí OSPPP. Jsou to mladí odboráři z IT prostředí, kterým OSPPP poskytuje odborové základy. Pro ZO OS je to skvělá příležitost, jak se ochytřit a posunout se dál, učit se od mladých odborářů, jak zapojovat mladou generaci do odborové činnosti.

Digitalizace

Nejen v českém bankovním sektoru digitalizace prudce zrychlila. Přináší obrovské požadavky na kvalifikaci pracovníků, aby dokázali reagovat na změny. Také má obrovský vliv na počty pracovních míst.

Proto je důležité vést intenzivní komunikaci na všech úrovních o postupujícím procesu digitalizace. Je nanejvýš důležité zjišťovat kolik pozic, v jakém časovém horizontu a proč bude zrušeno, kolik jich bude vytvořeno, a především zabezpečit rekvalifikaci zaměstnancům, kteří o to projeví zájem.

Benefitní program OSPPP

I nadále udržovat benefitní program pro členy OSPPP. Udržet stávající benefity v podobě právního poradenství, zvýhodněného ubytování a příspěvku v Hotelu Olšanka v Praze. Pokračovat v každoročních jednáních s Oborovou zdravotní pojišťovnou (OZP) ohledně projektu Zdravá firma a příspěvku na lázeňské pobyty pro členy OSPPP a zároveň pojištěnce OZP. Zvážit další možnosti rozšíření benefitního programu o další nabídky a spolupráci s ostatními partnery či zdravotními pojišťovnami.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Provádět kontrolní činnost na úseku BOZP v rozsahu stanoveném příslušnými právními předpisy. Prvotním záměrem je nejen zkontrolovat pracovní pomůcky a prostředí zaměstnanců, ale zároveň zaměstnance informovat o předcházení jednotlivých rizik. Důsledně žádat po zaměstnavatelích předcházení psychosociálním rizikům. Poskytovat metodickou, poradenskou, výchovnou a vzdělávací činnost členům odborových orgánů z oblasti BOZP a v součinnosti se zaměstnavateli se podílet na zlepšování pracovních podmínek pro zaměstnance.