

## Vážené kolegyně, vážení kolegové,

**I** když by se to nemuselo na první pohled zdát, i tento měsíc byl ve znamení intenzivních jednání a příprav na klíčová rozhodnutí, která ovlivní vaše pracovní a služební podmínky. Jsem rád, že vás mohu informovat o některých důležitých krocích, které jsme v těchto dnech podnikli.

Významnou událostí bylo setkání stakeholderů, ke kterým se řadí i náš odborový svaz, s tvůrci novely stavebního zákona. Diskuse potvrdila, že změny v oblasti organizace a fungování stavební správy zůstávají jedním z nejzásadnějších témat současnosti. I tentokrát jsme zdůraznili, že jakákoli reforma musí stát na funkčním systému a stabilizovaném personálním zajištění – bez lidí, kteří agendu vykonávají, nemůže žádná digitalizace ani reorganizace fungovat. Podle našich zjištění je však tento předpoklad přinejlepším nejistý – aktuálně se k přechodu na nový úřad kloní jen zhruba třetina dotčených osob.

Pokračuje projednávání návrhu zákona o státních zaměstnancích, který má zrušit zákon o státní službě. Tento legislativní proces pečlivě sledujeme a aktivně do něj vstupujeme. Naším cílem je zachovat základní principy profesionality, stability



Z jednání s ministryní financí

### Bez dostatečných prostředků na benefity je státní správa na trhu práce o to méně konkurenceschopná.

a ochrany státních zaměstnanců a zaměstnankyň, které jsou pro fungující veřejnou správu nezbytné.

Setkal jsem se také s ministrem vnitra Lubomírem Metnarem. Tématem bylo odměňování a služební a pracovní podmínky příslušníků a příslušnic bezpečnostních sborů i civilních zaměstnanců a zaměstnankyň. Stěžejní bylo rovněž jednání s náměstkem ministra vnitra Ondřejem Máchalem, které se týkalo postavení strážníků a strážnic obecních a městských policií. Hovořili jsme o jejich pracovních podmínkách i o možnosti dřívějšího odchodu do důchodu. Výsledkem jednání je mimo jiné dohoda na ustavení pracovní skupiny, jejíž budeme také součástí. Věříme, že půjde o krok k dlouhodobě udržitelnému nastavení podmínek této profesní skupiny.

Další důležité jednání proběhlo s ministryní financí Alenou Schillerovou. Té

jsem se zúčastnil spolu s delegací svazové Sekce finanční správy v čele s předsedou sekce Vojtěchem Rosenbergerem. Hlavními tématy bylo pochopitelně odměňování, ale třeba i otázka prestiže práce pro stát a nekonkurenceschopnost státních organizací vůči územním samosprávám. Probírali jsme nejen aktuální situaci, ale také výhled na následující období. Již nyní se připravujeme na jednání o platech pro rok 2026. V této souvislosti můžu doplnit, že navrhujeme i zvýšení přídelů do Fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP). Bez dostatečných prostředků na benefity je státní správa na trhu práce o to méně konkurenceschopná. Vyšší přídel by měl být minimálně srovnatelný s tím, co nabízí řada územních samosprávných celků.

Vedle legislativních a vyjednávacích aktivit pokračujeme i v podpoře naší členské základny a základních organizací. I letos připravujeme tradiční sérii regionálních školení, která se uskuteční především ve druhém čtvrtletí tohoto roku. Konkrétní termíny budou zveřejněny na webových stránkách svazu a zároveň k vám dorazí prostřednictvím regionálních pracovníků a pracovníc. Věřím, že tato setkání opět posílí naše znalosti i vzájemnou spolupráci.

Na závěr mi dovoluji jménem celého odborového svazu popřát vám klidné a příjemné velikonoční svátky. Ať jsou pro vás časem odpočinku, setkávání s blízkými a načerpání nové energie do dalších měsíců.

**Pavel Bednář**  
Předseda OSSOO

Z jednání s ministrem vnitra



## Úřad práce ČR má nového generálního ředitele

Dne 17. března, na zasedání Podnikového výboru odborových organizací při Úřadu práce, jsme přivítali nového generálního ředitele Úřadu práce ČR. Tím byl v únoru letošního roku jmenován Mgr. Roman Chlopčík, který má s Úřadem práce dlouholeté zkušenosti.

Na tomto zasedání jsme mimo jiné podepsali dodatek ke kolektivní dohodě a smlouvě, kterým se od 1. 4. 2026 všem zaměstnankyním a zaměstnancům navyšuje příspěvek na stravování. Jedná se výrazný úspěch na základě dlouhodobého vyjednávání!

Rozhovor s Romanem Chlopčíkem přineseme v některém z příštích čísel našeho měsíčníku.

## Čeká nás IX. sjezd ČMKOS – i s živým přenosem

**Ve dnech 24.–25. dubna se uskuteční IX. sjezd Českomoravské konfederace odborových svazů. V pražském hotelu Olšanka se setkají delegáti a delegátky ze všech třiceti členských odborových svazů, které se sdruží v největší české odborové centrále.**

ČMKOS zastupuje stovky tisíc zaměstnanců napříč všemi sektory. Členem konfederace je také náš odborových svaz. Díky členství v konfederaci je náš hlas zastoupen na všech úrovních vyjednávání, včetně úrovně vládní. S ČMKOS koordinujeme naše programové, organizační i vzdělávací aktivity. Všichni členové a členky OSSOO také mohou využívat benefitního portálu [OdboryPlus.cz](https://OdboryPlus.cz), který konfederace provozuje.

Sjezd je nejvyšším orgánem ČMKOS a určuje její směřování na další čtyři roky. Delegáti a delegátky budou jednat o hlavních prioritách odborů v době, kdy zaměstnanci a zaměstnankyně čelí rostoucím životním nákladům, radikálnímu poklesu reálných mezd a platů z posledních let i vzrůstající nejistotě na pracovním trhu. Diskuse se proto zaměří především na další vývoj odměňování, kolektivní vyjednávání, ochranu pracovních podmínek, roli odborů ve veřejném prostoru či posilování členské základny.

Součástí sjezdu bude také volba vedení ČMKOS a schválení programových dokumentů, které určí strategii konfederace



Foto: The climate reality project, unsplash

pro nadcházející období. Na formulaci návrhu programu ČMKOS pro období 2026–2030 se podílel i tým z našeho odborového svazu. Na sjezdu se tak rozhodne o tom, jakým způsobem budou odbory prosazovat zájmy zaměstnanců a zaměstnankyň vůči vládě i zaměstnavatelům. Členy OSSOO bude podle předem stanoveného klíče zastupovat jedenáct delegátů a delegátek z řad předsednictva svazu a vedení největších odborových sekcí.

Odborové sjezdy mají v českých zemích dlouhou tradici sahající až do 19. století. Už tehdy šlo o klíčová setkání, na nichž se formovaly požadavky zaměstnanců a zaměstnankyň a hledaly se cesty, jak je prosadit. Dnešní sjezdy na tuto tradici navazují – i když se kulisy mění, základní cíl zůstává stejný: hájit práva lidí, bez jejichž práce by žádná společnost nemohla fungovat.

Alespoň část sjezdu bude streamována na sociálních sítích – nemusíte si tedy nechat ujít možnost sledovat důležité okamžiky. O průběhu sjezdu, přijatých závěrech a pochopitelně i výsledcích voleb vás budeme informovat.

## Nový benefit pro členy –20% sleva na právní služby online

Máme pro Vás dobrou zprávu – podařilo se nám pro Vás vyjednat nový benefit. Na webu [www.easypravo.cz](https://www.easypravo.cz) nyní můžete využít **20% slevu na právní služby**.

Sleva navíc **platí i pro Vaše rodinné příslušníky**. Můžete ji tedy využít nejen pro sebe, ale i pro své blízké – například v situacích, na které se bezplatná právní pomoc od našeho odborového svazu či od ČMKOS na základě Řádu právní pomoci nevztahuje.

**EASY PRÁVO** přináší moderní způsob, jak si objednat právní služby. Funguje jako **eshop s právními službami**, kde najdete ty nejčastěji poptávané právní úkony a můžete si je jednoduše

objednat online. Službu provozují advokáti, takže máte jistotu odbornosti a správnosti zpracování.

Nemusíte se nikam objednávat ani chodit na schůzky – stačí si online vybrat požadovanou službu. Obratem Vám přijde email s informací, jaké podklady jsou potřeba, a po jejich dodání obdržíte **do 2 pracovních dnů kompletně zpracovaný výstup**.

Projekt **EASY PRÁVO** připravila advokátní kancelář **LAW GROUP**, se kterou dlouhodobě spolupracujeme na právním servisu pro naše členy. Na služby na [www.easypravo.cz](https://www.easypravo.cz) se proto můžete obrátit s plnou důvěrou.



**Slevový kód pro uplatnění 20% slevy Vám rádi pošleme – stačí se obrátit na Vašeho regionálního pracovníka.**



# Stávková pohotovost: Zaměstnanci Státní veterinární správy bijí na poplach!

## Na Státní veterinární správě byla vyhlášena stávková pohotovost

**Základní odborové organizace OSS00 působící u Státní veterinární správy vyhlásily dne 12. března 2026 stávkovou pohotovost, která potrvá až do odvolání. Odbory tak reagují na dlouhodobě se zhoršující personální, organizační a finanční situaci této důležité státní instituce.**

**P**odle zástupců zaměstnanců čelí pracovníci Státní veterinární správy již několik let soustavnému tlaku způsobenému poklesem reálných příjmů a současným nárůstem pracovních povinností. Platové prostředky organizace přitom podle dostupných údajů zůstávají od roku 2020 prakticky na stejné úrovni.

### Navýšení platů bez navýšení rozpočtu

Situaci dále komplikuje plánované zvýšení platových tarifů o 9 % od dubna 2026. Přestože se na první pohled jedná o pozitivní krok, podle odborů není doprovázen odpovídajícím navýšením rozpočtu na platy. Zvýšení tarifů by tak mělo být fakticky hrazeno z prostředků určených na provoz organizace – například z peněz na údržbu budov, materiální vybavení či ochranné pomůcky.

Takový postup by podle zaměstnanců mohl výrazně ohrozit běžný chod instituce a zároveň prakticky znemožnit vy-

plácení odměn, které dnes představují důležitou motivační složku pracovního ohodnocení.

### Rostoucí pracovní zátěž a nedostatek lidí

Státní veterinární správa zároveň dlouhodobě čelí rostoucímu pracovnímu zatížení a nedostatku kvalifikovaného personálu. Neobsazená pracovní místa zvyšují tlak na stávající zaměstnance, kteří musí zajišťovat přesčasy, zástupy i pohotovosti. Jen v roce 2021 bylo na přesčasech a souvisejících výdajích zaměstnancům vyplaceno téměř 12 milionů korun.

Podle odborů se navíc postupně rozpadá motivační systém odměňování. U některých pozic je rozdíl mezi tabulkovým platem a zaručeným platem dorovnáván z prostředků určených na odměny, což dlouhodobě demotivuje zaměstnance a zhoršuje personální stabilitu instituce.

### Hrozí odchody odborníků

Kvůli nevyhovujícím pracovním podmínkám a nízkému finančnímu ohodnocení odcházejí kvalifikovaní pracovníci do soukromého sektoru nebo do jiných oborů, kde mohou své odborné znalosti uplatnit za lepších podmínek. Atraktivita Státní veterinární správy jako zaměstnavatele tak výrazně klesá.

Pokud bude tento trend pokračovat, může podle odborů nastat situace, kdy instituce nebude schopna plnohodnotně zajišťovat výkon státního veterinárního

dozoru v rozsahu požadovaném českou i evropskou legislativou.

### Klíčová role pro bezpečnost potravin

Činnost Státní veterinární správy je přitom v mnoha oblastech nenahraditelná. Úřední veterinární lékaři a inspektoři zajišťují například:

- veterinární kontrolu při porážkách zvířat na jatkách,
- veterinární kontroly při exportu zvířat,
- kontrolní úkony v oblasti bezpečnosti potravin živočišného původu,
- státní dozor nad ochranou zvířat proti týrání.
- Případné omezení těchto činností by mělo přímý dopad nejen na fungování jatek, potravinářských podniků a chovatelů, ale i na bezpečnost potravinového řetězce v České republice.

### Požadavky zaměstnanců

Odborové organizace proto požadují zejména:

- navýšení počtu zaměstnanců ve veterinárním dozoru,
- stabilní a dostatečné financování mzdových i provozních prostředků,
- řešení dlouhodobého nedostatku odborného personálu a zlepšení zaměstnaneckých benefitů,
- systémové řešení rozdílu mezi tabulkovými platy a zaručenou mzdou,
- zahájení bezodkladného jednání o stabilizaci fungování Státní veterinární správy.
- Vyhlášení stávkové pohotovosti je podle odborů krokem, kterým chtějí upozornit na závažnost situace a otevřít jednání o řešení dlouhodobých problémů této klíčové státní instituce.

Odborový svaz státních orgánů a organizací stávkovou pohotovost plně podporuje a je se základními organizacemi SVS v součinnosti.

# Dvě třetiny zaměstnanců stavebních úřadů nechtějí přejít pod plánovaný státní superúřad. „Zhrouť se to jako domeček z karet,“ říká předseda úřednických odborů

**Novela stavebního zákona postupuje legislativním procesem. Odbory varují: bez zaměstnanců může reforma ztroskotat**

**V** pátek 6. března 2026 proběhlo setkání klíčových aktérů k připravované novele stavebního zákona, která má zásadně proměnit fungování stavební správy v České republice. Jednání se zúčastnili mimo jiné europoslankyně Klára Dostálová, vládní zmocněnkyně pro implementaci stavebního zákona Petra Landová, ministryně pro místní rozvoj Alena Mrázová a první místopředseda vlády Karel Havlíček. Odborový svaz státních orgánů a organizací zastupoval jeho předseda Pavel Bednář. Ten na jednání prezentoval **alarmující výsledky odborového průzkumu mezi zaměstnanci samospráv**, kteří dosud stavební agendu vykonávají. Výsledky vládní stranu zaskočily.

## Alarmující výsledky průzkumu: Většina zaměstnanců stavebních úřadů nechce pracovat pro stát

V návaznosti na informaci o posunu zřízení krajských poboček nového úřadu na rok 2028 a odložení digitalizace stavebního řízení na rok 2030 předseda OSSOO Pavel Bednář mimo jiné upozornil na výsledky **rozsáhlého dotazníkového šetření mezi zaměstnanci stavebních úřadů**, kterého se zúčastnilo přibližně 1100 respondentů. Data podle něj ukazují na výraznou nejistotu zaměstnanců ohledně plánovaných změn a zejména **nevůli ke vstupu do nového úřadu**.

Podle výsledků průzkumu by pouze **33 % zaměstnanců bylo ochotno přejít** do nového státního systému stavební správy. Dalších 27 % uvedlo, že do nového systému přejít neplánuje a počítá s tím, že zůstane pracovat na stávajících obecních, městských nebo krajských úřadech. Zbývajících 40 % zaměstnanců deklarovalo, že v případě reorganizace odejde ze systému úplně a bude si hledat jiné zaměstnání, případně odejde do důchodu.

„Je nutné brát tyto signály velmi vážně. Pokud stát své zaměstnance dobře nezaplatí a nenabídne jim odpovídající podmínky, jistoty a benefity, které budou konkurenceschopné vůči soukromé

mu sektoru i samosprávám, **celý systém stavebních řízení se může zhroutit jako domeček z karet. Lidé prostě nebudou ochotni do nového systému přejít**,” uvedl předseda OSSOO Pavel Bednář.

Podle Bednáře je hlavním důvodem neochoty zaměstnanců přejít pod plánovaný nově vzniklý superúřad **neatraktivita státu jako zaměstnavatele**. Na městech, obcích a krajích mají zaměstnanci výrazně lepší platové podmínky. V samosprávách jsou také **výrazně lepší benefity**, na které zaměstnavatelé lidi lákají. Do celého procesu zasáhne také zrušení institutu státní služby. To atraktivitu práce pro stát ještě sníží, protože zaměstnanci státu nebudou mít garantované jistoty ani zákonou ochranu před politickou libovůlí.

## Stát lidem říká: Dělejte to samé, za horších podmínek

„Stát tak lidem, kteří vykonávají agendu stavební správy na současných samosprávních úřadech, de facto říká, **aby šli stejnou práci dělat za výrazně horších podmínek ve výrazně méně jistém prostředí**. Není se co divit, že dvě třetiny zaměstnanců to odmítá, a že 40 % z nich dokonce raději úplně změni povolání nebo odejde do penze, než aby nastoupili do práce pro stát,“ říká Pavel Bednář.

Kolaps systému stavebních úřadů by ale **nejvíce pocítili především občané a firmy**. „Máme jako společnost obrovský



Foto: Freepik

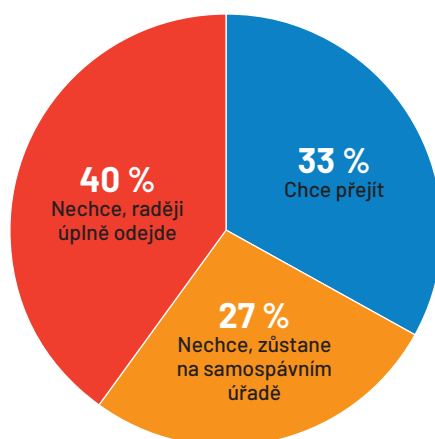
problém s nedostatkem bytů. A za této situace stát hazarduje s tím, že zde nebudou odborníci, kteří by vyřizovali stavební povolení, kontroly staveb a projektů, územní plánování, památkovou péči atd.,” dodal předseda.

## Stát nemá situaci zmapovanou

Odbory za alarmující považují také fakt, že **vláda nemá o situaci mezi zaměstnanci dostatečný přehled**. Nejenže nezná přesný počet lidí, kteří mají ze samospráv do státní správy přejít, ale dosud zřejmě vůbec nepočítala s tím, že je možné, že takto signifikantní počet zaměstnanců prostě přejít odmítne. „Když jsme na jednání prezentovali výsledky našeho průzkumu, ze strany vládních činitelů jsme cítili překvapení a rozčarování. To jen podtrhuje, že hrozí skutečný průšvih,“ uzavřel Pavel Bednář. Plánované zřízení krajských koordinátorů superúřadu situaci podle odborářů nezachrání.

Podle odborů je proto nezbytné, aby vláda při přípravě nové stavební správy věnovala maximální pozornost odměňování a pracovním podmínkám zaměstnanců, kteří dnes stavební agendu na úřadech vykonávají. I z tohoto důvodu je podle odborů nutné pokračovat v razantní valorizaci platů ve státní správě. Bez stabilního personálního zajištění totiž podle nich nebude možné reformu v praxi úspěšně realizovat.

**Bc. Pavel Bednář,**  
předseda OSSOO





Setkání se zúčastnil i předseda svazu Pavel Bednář.

## Třetí setkání odborů územních samosprávných celků České a Slovenské republiky ukázalo společné výzvy

**Ve dnech 12.–13. března 2026 se uskutečnilo již třetí společné setkání zástupců Sekce veřejné správy OSS00 a Sekce územní samosprávy SLOVES. Tentokrát se odboráři a odborářky sešli v České republice, v malebném prostředí Rožnova pod Radhoštěm.**

**Alena Gaňová**

**H**lavním cílem setkání byla diskuse nad aktuálními a často velmi citlivými tématy, která se dotýkají zaměstnanců a zaměstnankyň veřejné správy i územních samospráv v obou zemích.

Jedním z klíčových bodů jednání byla novela stavebního zákona v České republice. Ta počítá se vznikem nového Úřadu pro rozvoj území České republiky jako ústředního stavebního úřadu, pod který by spadalo 14 krajských úřadů rozvoje území se sídly v krajských městech a v Praze. Tyto úřady by dále měly mít svá územní pracoviště v obcích s rozšířenou působností. Podle průzkumu mezi zaměstnanci samospráv však přibližně dvě třetiny z nich přechod pod tento

plánovaný centralizovaný „superúřad“ jednoznačně odmítají. Diskuse se dočkal rovněž návrh zákona o státních zaměstnancích spojený se zrušením zákona o státní službě. Tento návrh bude znamenat zásadní změnu postavení státních zaměstnanců. V případě zrušení stávajícího zákona o státní službě a jeho nahrazení novou právní úpravou by došlo k přesunu státních úředníků pod režim zákoníku práce. Tento krok by znamenal oslabení jejich pracovní právní ochrany, zejména v oblasti stability zaměstnání a ochrany před výpovědí.

Obě legislativní změny byly navíc předloženy formou poslanecké iniciativy, tedy bez standardního mezirezortního připomínkového řízení, což vyvolává další obavy a kritiku ze strany odborových organizací.

Zkušenosti slovenských kolegů a kolegyň ukázaly, že u sousedů řeší obdobné problémy. V případě tamní novely stavebního zákona se rovněž uvažovalo o převodu úředníků pod státní správu. Po dlouhých jednáních a připomínkách však bylo od tohoto záměru upuštěno a stavební úřady zůstaly v působnosti územní samosprávy.

Významnou část programu setkání tvořilo také téma kolektivního vyjednávání. Na Slovensku se kolektivní smlouva vyš-



Jednání se slovenskými kolegy probíhalo v tradičně přátelské atmosféře.

šího stupně sjednává společně pro státní i veřejnou správu, avšak v uplynulém období se jí nepodařilo uzavřít kvůli neshodám ohledně růstu platů. V České republice se kolektivní smlouva vyššího stupně vztahuje pouze na státní zaměstnance. Pozitivní zprávou však je, že po nástupu nové vlády se podařilo dohodnout navýšení platů jak státních úředníků, tak zaměstnanců územních samospráv, a to o 9 %.

A konečně nechyběla např. témata kategorizace prací u obecní policie či snaha o prosazení možnosti dřívějšího odchodu do důchodu pro strážníky městských a obecních policí. Diskuse se dotkla i digitalizace veřejné správy a jejích dopadů na zaměstnance a zaměstnankyně samospráv.

Setkání opět potvrdilo, že problémy, kterým čelí zaměstnanci veřejné správy v České republice i na Slovensku, jsou v mnoha ohledech velmi podobné. Právě proto má přeshraniční spolupráce, sdílení zkušeností a společný postup odborových organizací zásadní význam.

# Jak na efektivní a atraktivní státní službu?

## Nový zákon k tomu nejspíše nepovede

Šárka Homfray

**V** Poslanecké sněmovně se 19. března pod záštitou Ústavně-právního výboru konal seminář věnovaný plánovaným změnám ve státní službě. Diskuse ukázala, že vedle důrazu na efektivitu a výkon stále zůstávají nezodpovězené klíčové otázky. Kdo bude práci stát vykonávat, za jakých podmínek a jak k tomu přispěje návrh zákona o státních zaměstnancích?

### Legislativní změny pod tlakem očekávání

Renáta Vesecká ve svém úvodním slově vykreslila státní službu jako těžkopádný kolos, který si nikdo nepřeje. Prioritou má být služba veřejnosti a schopnost reagovat na nové výzvy, nikoli aby měl každé své jisté. Strany vládní koalice si toto zpružnění slibují od zákona o státních zaměstnancích, který má nahradit zkosnatělý systém navázaný na zákon o státní službě.

Na toto úvodní slovo následovala prezentace Jana Kněžíňka, jednoho z autorů tohoto návrhu. Z požadavků vlády a z dosavadního průběhu legislativního procesu, včetně projednání návrhu v samotném Ústavně-právním výboru, vyplývá, že nový zákon bude přijat. Podle předkladatelů jde o žádoucí změnu, smluvní vztah založený na rovnovážném postavení obou stran bude vhodnější než hierarchický vztah daný současným zákonem. Podle zpracovatelů se není potřeba obávat zhoršení vymahatelnosti práv zaměstnanců, na počet soudních řízení by neměla mít nová právní úprava vliv. K vytýkanému odstranění koordinační funkce státu zaznělo, že této funkce se stát nezbavuje, nicméně nejvyšší státní tajemník, který primárně plnil funkci odvolacího orgánu, nebude již díky odstranění řízení ve věci služby potřeba.

### Nepříjemná realita státní služby

V následujících příspěvcích zazněla data, analytická hodnocení i reálné zkušenosti ze státní služby. Vystoupil konzultant Jakub Černý, právnička Eliška Hronová, personální ředitelka sekce pro státní službu Zuzana Brücknerová, analytik Petr Bouchal a Zuzana Kykalová ze sekce pro státní službu.

V jejich příspěvcích nezaznělo nic, co bychom neznali z naší denní praxe. Státní služba je na trhu práce nekonkurenceschopná, vyznačuje se vysokou fluktuací a vysokým (a stále rostoucím) průměrným věkem. Na vině jsou zejména a především nízké platy. Nejde ale jen o ně.



Na semináři o státní službě zazněla řada důležitých informací

Absence smysluplné možnosti kariérního plánování, nedostatečná podpora představených včetně manažerského vzdělávání, nedostatek prostředků a kapacit na profesní a osobní rozvoj, nejednotný přístup k flexibilitě, tlak na výkon bez odpovídajícího ohodnocení a rostoucí nároky na odborné kompetence vytvářejí prostředí, které je pro řadu lidí dlouhodobě neudržitelné.

Ačkoli se nejednalo o nijak neznámé informace, přesto tyto prezentace ve svém souhrnu přinesly do debaty o státní službě něco, co zejména v souvislosti s novým zákonem bohužel často chybí, a to jsou data a analýzy namísto dojmů a iluzorních představ. Je zcela zjevné, že hlavní překážkou personálně kvalitní státní služby nejsou zdlouhavá výběrová řízení, ani nic dalšího z toho, co nový legislativní návrh hodlá zrušit. Bez investic, zejména, ale ne výhradně, platových, efektivní, pružnou, resilientní a zdatnou státní službu vybudovat nepůjde. Bez řešení základních pracovních a platových podmínek zkrátka nelze očekávat, že pouhá změna legislativy povede k deklarovanému zvýšení efektivity.

### Politická debata ve znamení neshody

Závěrečná část semináře byla ve znamení politické debaty. Na straně opozice v debatě vystoupily poslankyně Gabriela Svárovská a Kateřina Stojanová. Na straně koalice pak jedna z předkladatelek, Zuzana Ožanová. Poslanec Libor Vondráček, který se měl debaty rovněž zúčastnit a byl přítomen úvodním prezentacím, se nakonec těsně před tímto bodem omluvil.

Ani v této debatě nezaznělo nic, s čím bychom se nesetkávali nejspíše od načetí sněmovních tisků 76 a 77 na kon-

ci loňského roku. Pro opozici je zásadní zejména riziko politizace státní služby. Nejde jen o odstranění veřejnoprávního charakteru státní služby nebo zrušení postavení nejvyššího státního tajemníka, ale o zrušení celé řady pojištění a garancí, které současný zákon obsahuje, a celkové rozkolísání systému a zvýšení nedůvěry úřednictva. Tato nedůvěra, zejména mezi politickým vedením jakéhokoli úřadu při jeho nástupu, a příslušným úřednictvem, je konec konců jedním z konstantních znaků, které státní služba podle všech diskutujících má, a s touto nedůvěrou je potřeba na obou stranách pracovat. Poslankyně Ožanová pak akcentovala nutnost zjednodušení a flexibilizace procesů, což má být hlavní přínos nového zákona, na který vládní koalice spoléhá.

### Závěrem

Ve finální debatě, do které jsem rovněž měla možnost se zapojit, zazněla mimo jiné rekapitulace legislativního procesu a výhrady ke způsobu předložení takto zásadního návrhu. Jak ze všech dosavadních výhrad, tak z množství zatím načtených pozměňovacích návrhů je zřejmé, že nešlo o šťastný krok a důkladná debata v řádném legislativním procesu cestou vládního návrhu mohla předem odstranit řadu problematických či vysloveně nepovedených prvků nového návrhu.

Mým finálním dojmem z celého semináře je to, že obavy z problémů, které může nová právní úprava přinést, si předkladatelé zkrátka a jednoduše nepřipouštějí. Není však pochyb o tom (a tyto iluze si snad nedrží vůbec nikdo), že skutečným problémům celého systému se nový zákon nijak nevěnuje a k jejich odstranění nemůže zásadním způsobem přispět.

# Fyzická bezpečnost?

## Zákonná povinnost zaměstnavatele

Karel Hanousek ml.,  
svazový inspektor BOZP

**P**ři kontrolách se stále častěji setkáváme s obavami zaměstnanců a zaměstnankyň ze vzrůstající agresivity občanů, kteří přicházejících na úřady a další pracoviště. Úřednictvo, zaměstnanci ve zdravotnictví, ve školství i v dalších profesích musí čelit slovním výhrůžkám – setkávají se však dokonce i s fyzickým napadáním, často s psychicky narušenými jedinci nebo osobami pod vlivem drog či jiných návykových látek.

Fyzická bezpečnost zaměstnanců a zaměstnankyň na úřadech a dalších pracovištích s přímým kontaktem s veřejností se pomalu stává jedním z aktuálních témat v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP). Roste počet verbálních útoků, vyhrožování, ale i fyzických napadání. Tyto alarmující trendy potvrzují, že riziko agrese není výjimečnou událostí, ale objektivně předvídatelným pracovním rizikem.

Právě v prostředí úřadů je riziko agrese velmi akcentované. Rozhoduje se zde o právech a povinnostech občanů, řeší se dávky, sankce, exekuce, správní řízení či jiné citlivé agendy. Emočně vypjaté situace jsou běžnou součástí jejich práce. Právě předvídatelnost tohoto rizika proto zakládá povinnost zaměstnavatele přijímat preventivní opatření.

Podle platné právní úpravy v České republice nese zaměstnavatel objektivní odpovědnost za vytvoření bezpečných pracovních podmínek pro ochranu zdraví zaměstnanců před všemi riziky souvisejícími s výkonem práce. Tato povinnost se nevztahuje pouze na rizika technická (kam by patřily stroje, zařízení či pracovní prostředí), ale zahrnuje také rizika psychosociální, organizační a bezpečnostní – a tedy i riziko fyzického napadení.

### Litera zákona hovoří jasně

Jak je taková povinnost podepřena právně? Základní právní rámec ochrany zaměstnanců před riziky na pracovišti vychází především ze zákoníku práce. Podle § 101 odst. 1 je zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců a zaměstnankyň při práci s ohledem na všechna existující rizika. Ustanovení § 102 odst. 1 tuto povinnost dále konkretizuje tím, že zaměstnavateli ukládá rizika systematicky vyhledávat, hodnotit jejich závažnost a přijímat účinná opatření k jejich odstranění nebo alespoň minimalizaci. Na tento obecný rámec navazuje zákon č. 309/2006 Sb.,



Foto: Christopher Sittes, unsplash

o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Podle § 3 odst. 1 je zaměstnavatel povinen vytvářet bezpečné pracovní podmínky a bezpečné pracovní prostředí. Významnou roli hraje rovněž nařízení vlády č. 361/2007 Sb., které upravuje podmínky ochrany zdraví při práci.

**Odborná praxe i výklad bezpečnostních předpisů směřují k závěru, že ochrana zdraví zaměstnanců a zaměstnankyň zahrnuje nejen fyzikální, chemické či biologické faktory pracovního prostředí, ale také rizika psychosociální. Mezi ně patří mimo jiné stres, dlouhodobá psychická zátěž a rovněž riziko násilí či agrese ze strany klientů, zákazníků nebo jiných třetích osob.**

Právní úprava v České republice ukládá zaměstnavateli objektivní odpovědnost za komplexní ochranu zaměstnanců a zaměstnankyň. Z uvedeného jednoznačně vyplývá, že riziko fyzického napadení je rizikem práce ve smyslu BOZP. Zaměstnavatel má povinnost toto riziko identifikovat v rámci **hodnocení rizik**, přijmout přiměřená preventivní opatření a průběžně jejich účinnost vyhodnocovat. Nepřijetí odpovídajících opatření může být pak posouzeno jako porušení povinností v oblasti BOZP. Účinná prevence musí být komplexní a kombinovat opatření

technická, organizační i personální. Začneme těmi technickými...

- zajištění kontrolovaného vstupu do objektu, pokud je to možné,
- oddělení klientského prostoru bezpečnostními přepážkami od klientů, nejlépe s nerozbitným, někde dokonce neprůstřelným sklem,
- čipové vstupy do kanceláří, případně bezpečnostní vložky, kování,
- velice prospěšná jsou SOS tlačítka a tísňové alarmy, které mohou být napojeny na bezpečnostní službu či Policii ČR,
- kvalitní kamerový systém se záznamovým zařízením je již téměř nutností, kamery samy o sobě odrazují různé nenechavce a vandaly,
- důležité mohou být vymezené únikové cesty,
- vhodné použít pepřový sprej v očích agresora může zamezit jeho dalšímu řádění, nebo může agresora alespoň zpomalit (je možné použít pouze v mezích nutné obrany, jako krajní prostředek).

Tato opatření mají nejen ochranný, ale i preventivní a odrazující účinek. Neméně důležitá jsou opatření organizační...

Patří sem interní bezpečnostní směrnice, jasně stanovené postupy při krizových situacích, systém přivolání pomoci, spolupráce s ostrahou objektu nebo Policií ČR, evidence a vyhodnocování incidentů a pravidelná aktualizace hodnocení rizik. Velice prospěšné může být školení zaměstnanců a zaměstnankyň i v oblasti zvládání konfliktních situací a deeskaláčních technik. Praktický nácvik modelových situací významně zvyšuje schopnost adekvátní reakce. Sama Policie ČR se snaží zvýšit povědomí občanů školením s názvem „[Utíkej, schovej se, bojuj!](#)“.

Fyzická bezpečnost pracujících není otázkou nadstandardu či dobrovolného rozhodnutí vedení organizace. Jde o zákonnou povinnost vyplývající z pracovněprávních předpisů a o nedílnou součást systému řízení rizik. Prevence násilí na pracovišti musí být promyšlená, systematická a pravidelně vyhodnocovaná. Bezpečné pracovní prostředí totiž nevzniká samo – je výsledkem odpovědného přístupu zaměstnavatele a vědomé práce s riziky, která jsou s výkonem veřejné služby neoddelitelně spojena.

Přejeme si, aby se na našem pracovišti vyskytoval pouze úsměv a nikdy se nestalo nic zlého. Zodpovědný přístup však znamená být dobře a odpovědně připraven i na situace, které se z takového chodu vymknou.

## Kumulace příplatků za vedení

**?** V naší příspěvkové organizaci pracuje kolega na 1. stupni řízení jako vedoucí oddělení (rozpočtář). Od začátku roku zároveň zastupuje nemocnou kolegyni, náměstkyni generálního ředitele, která je na 2. stupni řízení. Na základě písemného pověření ji zastupuje v plném rozsahu, a to po celou dobu její pracovní neschopnosti. Ta trvá již déle než čtyři týdny.

Domníváme se, že kolegovi by měl náležet příplatek za vedení za ad hoc zastupování náměstkyně. Personální oddělení však tvrdí, že kolega již příplatek za vedení pobírá z titulu své funkce vedoucího oddělení, a další příplatek mu proto nepřísluší. Spor tedy spočívá v otázce, zda může dojít ke kumulaci příplatků za vedení. Vznikl kolegovi nárok na příplatek za dočasné zastupování náměstkyně?

Pokud daný zaměstnanec dočasně zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení, a toto zastupování není součástí jeho sjednaného druhu práce, může mu vzniknout nárok na příplatek za vedení podle § 124 odst. 2 písm. b) zákoníku práce. Podmínkou je, že zastupování trvá déle než čtyři týdny.

Ve Vámi popsané situaci kolega zastupuje náměstkyni generálního ředitele na základě písemného pověření a vykonává její řídicí činnost v plném rozsahu. Pokud přitom tato činnost není součástí jeho pracovní smlouvy, tedy zastupování náměstkyně GR není součástí stanoveného

druhu práce, vzniká mu po uplynutí čtyř týdnů nárok na příplatek za vedení ve výši stanovené pro zastupovanou vedoucí zaměstnankyni.

Skutečnost, že již pobírá příplatek za vedení jako vedoucí oddělení, přitom sama o sobě nárok na tento příplatek nevyklučuje. Právní úprava kumulaci příplatků za vedení v takovém případě nevyklučuje, protože zaměstnanec fakticky vykonává řídicí činnost na dvou úrovních řízení.

Pokud zaměstnavatel zastává odlišný názor, měl by jej zaměstnanci transparentně odůvodnit a opřít o konkrétní ar-



Foto: Freepik

gumenty. V opačném případě je namístě požadovat vysvětlení, případně se obrátit na odborovou organizaci či inspekci práce – situace totiž možná zavání spácháním správního deliktu na úseku odměňování podle ust. § 26 zákona o inspekci práce).

**Anna Řídká, LL. B., LL. M.**

## Vyslání na pracovnělékařskou prohlídku

**?** V závěru loňského roku jsem měla úraz (nikoli pracovní) s následnou pracovní neschopností. Od ledna do práce chodím, byť o berlich, ale práci zvládám. Zaměstnavatel mi sdělil, že musím jít na lékařskou prohlídku. Má na takovou prohlídku právo a musím se jí podrobit? A nejedná se o diskriminaci?

Problematiku pracovnělékařských prohlídek upravuje zejména zákon o specifických zdravotních službách. Podle ustanovení § 55 odst. 2 tohoto zákona má zaměstnavatel právo vyslat zaměstnance či zaměstnankyni na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku, má-li pochybnosti o jeho či její zdravotní způsobilosti k práci. Tato podmínka není nijak dále specifikována, nejsou tedy omezeny situace ani důvody, které by k těmto pochybnostem měly vést. Řada zaměstnavatelů i nadále zachovává pravidlo dřívější právní úpravy, kdy byli povinni zaměstnance všech kategorií odeslat na tuto prohlídku po dočasné pracovní neschopnosti trvající alespoň 8 týdnů. Tato časová hranice však již dnes není ani nepřekročitelná, ani „nepodkročitelná“.

Pokud Vás zaměstnavatel na tuto prohlídku vyšle, máte povinnost se jí s ohledem na § 56 tohoto zákona podrobit. Prohlídku vykoná typicky poskytovatel pracovnělékařských služeb, se kterým za-



Foto: Vitaly gariev, unsplash

zaměstnavatel uzavřel písemnou smlouvu („závodní lékař“). Uznání prohlídky provedené jiným lékařem (např. registrujícím praktickým lékařem u prací zařazených do první kategorie podle zákona o ochraně veřejného zdraví) je možné, ale pouze za splnění určitých podmínek. Proto je nutné se na tuto možnost předem informovat u zaměstnavatele.

Samotné vyslání na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku s největší pravděpodobností projevem nebude diskriminací ani podle zákoníku práce, ani podle antidiskriminačního zákona – zejména

pokud pochybnosti o zdravotní způsobilosti zaměstnance či zaměstnankyně budou založeny na věrohodných důvodech. A to bude platit bez ohledu na výsledek této prohlídky. V určitých specifických situacích si lze představit, že by opakované nebo excesivní vyslání na mimořádné prohlídky mohlo být projevem nerovného zacházení, případně odvetným opatřením, to by však bylo možné dovodit až ze širšího kontextu celkových vztahů mezi daným zaměstnavatelem a zaměstnancem či zaměstnankyní.

**Mgr. et Mgr. Šárka Homfray**



## Kytičku? Raději rovná práva!

**8. březen jako každý rok patří Mezinárodnímu dni žen. Tento světový svátek patří k těm, které za sebou mají překvapivě dlouhou a někdy i rozporuplnou historii. Ačkoliv v posledních letech dochází k jeho renesanci, stále se často setkáváme s tím, že je vnímám jako relikvium komunistického režimu a dnes prý nemá žádný smysl ani obsah. Tak tomu ale skutečně není. Mezinárodní den žen je připomínkou rovnosti, pracovních práv a společenského postavení žen – jeho kořeny však neleží v symbolických gestech ani v květinách, ale v emancipačním dělnickém a odborovém hnutí počátku 20. století.**

**Radek Holodňák**

### Ženy si svůj svátek musely vyvdorovat

Zrod svátku souvisí s obdobím prudkých sociálních změn, industrializace a sílícího dělnického hnutí. Právě tehdy se začala výrazněji ozývat také otázka postavení žen v práci i ve společnosti. Na začátku 20. století byla ženská dělnická práce stále relativně novým společenským fenoménem, který se pojil s rapidním rozvojem kapitalistického výrobního způsobu. Moderní společnost stvořila dělnici – zaměstnanou ženu. A spolu s touto událostí vyvstaly i úplně nové otázky její společenské role, politických práv i postavení v rodině. Pokud se ženy ekonomicky emancipovaly tím, že najednou začaly disponovat vlastním příjmem, je logické, že se začaly hlásit o zrovnoprávnění s muži, kteří najednou ztráceli svou výhradní roli živitelů rodiny.

Jedním z impulsů byla demonstrace tisíců dělnic v New Yorku v roce 1908, které protestovaly proti dlouhé pracovní době a nízkým mzdám – a spolu s tím také požadovaly rovné volební právo. Na jejich podporu se o rok později ve Spojených státech konal první „Národní den žen“. Tento moment bývá považován za jeden z důležitých kroků k pozdějšímu vzniku mezinárodního svátku.

Skutečný mezinárodní rozměr získala myšlenka až v roce 1910. Na konferenci

v Kodani navrhla německá politička a aktivistka Clara Zetkin, aby se každoročně konal společný den věnovaný boji žen za politická a sociální práva. Delegátky ze sedmnácti zemí návrh podpořily a už následující rok se v několika evropských státech slavil první Mezinárodní den žen. Demonstrace a shromáždění tehdy přilákaly statisíce lidí. A jejich hlavním tématem bylo volební právo žen a rovné postavení v zaměstnání.

Datum se ustálilo po událostech v Rusku v roce 1917, kdy 8. března (23. února podle starého kalendáře) vstoupily ženy do stávkvy „za mír a chleba“. OSN ho v roce 1977 oficiálně uznala jako den boje proti diskriminaci žen. Chtěla zdůraznit, že otázka rovnosti žen není pouze historickým tématem, ale stále aktuální výzvou pro moderní společnost.

### MDŽ ve stínu politické propagandy komunistického režimu

V českých zemích se Mezinárodní den žen připomínal už během první republiky, především v prostředí levicových politických stran a odborových organizací. V odborových svazech začaly být činné ženské výbory, které se zabývaly i dnes aktuálními otázkami: skloubením rodiny a práce, rovností příjmů či rovnějším zastoupením v politických i odborových orgánech.

Po roce 1948 se však stal oficiálním státním svátkem a jeho veřejná podoba byla

silně spojena s politickou propagandou. Slavnostní podnikové schůze a symbolické dary v podobě karafiátů či bonboniér vytvořily obraz, který se vryl do kolektivní paměti Čechů a Češek. Po roce 1989 proto svátek v české společnosti na čas ustoupil do pozadí a byl vnímán jako relikvium minulého režimu. Teprve postupně se začal vracet do veřejného prostoru v podobě, která je bližší jeho původnímu smyslu.

### Význam Mezinárodního dne žen pro současnost

Dnešní Mezinárodní den žen tak představuje zajímavé spojení historie a současnosti. Připomíná dobu, kdy ženy musely základní občanská a pracovní práva teprve vybojovat, ale zároveň upozorňuje, že mnohé otázky zůstávají otevřené. Diskuse o rovnosti odměňování, pracovních podmínkách, sladění práce a rodiny nebo zastoupení žen ve veřejném životě jsou stále součástí veřejné debaty.

Z pohledu odborů má proto 8. březen zvláštní význam. Právě odborové hnutí totiž stálo u zrodu svátku a dodnes patří k jeho přirozeným nositelům. Boj za důstojné pracovní podmínky, rovné zacházení a spravedlivé odměňování byl jedním z hlavních motivů, které Mezinárodní den žen před více než stoletím přivedly na svět. A mnohé z těchto témat zůstávají dodnes nenaplněné.

Mezinárodnímu dni žen proto patří nejen historická připomínka, ale také upřímné přání těm, kterým tento den patří. Přání, aby se ženám v práci i v životě dařilo, aby jejich práce byla spravedlivě oceněna a aby měly stejné příležitosti jako jejich kolegové. Aby jejich hlas byl slyšet při rozhodování o věcech, které se jich týkají, a aby pracovní prostředí bylo bezpečné, důstojné a respektující. A také přání, aby solidarita mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi zůstávala silná – protože právě díky ní se daří posouvat hranice možného. Rovné zacházení, spravedlivé odměňování a důstojné pracovní podmínky totiž nikdy nebyly, nejsou a nebudou SAMOZŘEJMOSTÍ, ale teprve výsledkem společného úsilí. Mezinárodní den žen tak může být nejen poděkováním, ale také připomínkou, že pokračovat v tomto úsilí má hluboký smysl.

České odbory jdou tomuto úsilí stále naproti. Odráží se to i ve slovech předsedy ČMKOS Josefa Štěduly k letošnímu MDŽ: „Mezinárodní den žen nám připomíná, že rovnost se nestane sama od sebe. ČMKOS proto prosazuje závazné plány rovného odměňování ve veřejném i soukromém sektoru, rozšíření dostupných služeb péče o děti, vyšší flexibilitu pracovních úvazků a také povinnost firm zveřejňovat genderové statistiky – protože bez transparentnosti a konkrétních kroků se rozdíly samy nezmění.“

# Odchod do důchodu: strašák, nebo zasloužená svoboda?



**Michaela Šidlová**  
členka ZO při Ministerstvu vnitra  
a platformy Mladí odboráři  
OSS00 v terapeutickém výcviku

**V** životním cyklu každého zaměstnance či zaměstnankyně nastane období, kdy se stahuje z pracovního procesu a začíná pobírat starobní důchod. U některých se jedná o proces, v němž sama dynamika zaměstnání docela dobře umožňuje si zvykat – například v procesu předávání svých kompetencí na mladšího kolegu či kolegyni. U jiných však může takový zlom nastat takřka ze dne na den. A náhlost takové změny režimu může takového člověka až ohromit.

Co vše je potřeba ohledně odchodu do důchodu uvážit, na co se připravit a jaké faktory nepodcenit? Vezměme to popořadě...

## Témata důchodem ovlivněná

V souvislosti s odchodem do důchodu se v psychologii často užívá sousloví „tranzitorní krize“. Označujeme tak změnu související zpravidla s vývojovým obdobím, která je sice v životě člověka předvídatelná (a mnohdy i předvídaná), což z ní však nečiní o nic méně náročnou situaci. Odchod do penze se pojí s několika oblastmi, které je třeba mít na zřeteli a nezlehčovat jejich důležitost a váhu ve chvíli, kdy se některé v popředí prožívání objeví.

## Psychická náročnost

Ať si to připouštíme, či nikoli, práce je většinou několik desetiletí trvající rytmus událostí života, které mu dodávají řád a jistotu. Pokud se tedy – zvláště ze dne na den – ocitnete v situaci, kdy tento řád zmizí, můžete prožívat pocity šoku, nejistoty či zbytečnosti. Skvělým způsobem, jak tomu zamezit, mohou být nejruznější skupinové aktivity. Mnohdy jsou pořádány pro seniory a seniorky buď za symbolický příspěvek či úplně zdarma (například v rámci dotací města apod). Setkat se s novými lidmi, kteří se nacházejí v podobném životním období a vyměnit si s nimi v rámci společných zážitků i zkušeností a sdílet pocity bývá nesmírně prospěšné a obohacující.

V případě, že pozorujete na sobě nebo svých blízkých rozvoj deprese, úzkosti či jiných poruch, které jsou dle výzkumů v seniorním věku poměrně časté, je vhodné se obrátit na odbornou pomoc. U starších lidí dochází navíc běžně k somatizaci, tedy k fyzickým projevům psychického onemocnění – může se jednat například o nespecifické zažívací obtíže, ztrátu energie či nespavost. V případě svých blízkých může tak jejich podpora v léčbě

hrát klíčovou roli ve funkčnosti a úspěšnosti tohoto kroku.

## Finanční stránka

Další oblastí, která se v životě jedince odchodem do důchodu zpravidla poměrně dramaticky změní, jsou finanční možnosti. U mnoha lidí se odchod do důchodu může pojit se ztrátou pravidelných příjmů s rozdílem až v řádu desetitisíců korun. Mnoha lidem dává smysl využít dlouhodobý finanční plán typu spoření či investování, z jehož výsledků je možné pokles příjmů alespoň částečně vyrovnávat.

Ne každému se však podaří naspořit během produktivního věku dostatečný obnos – či vůbec jakýkoli. Pro tyto případy existují například sociální dávky od státu. Žádost o jejich pobírání se zase může pojit s pestrou paletou emocí a pocitů – počínaje studem, vztekem či nespravedlností. Seniora či seniorku je fajn v rozhodnutí zažádat si o vyplácení finanční dávky podpořit a s jejím vyřízením mu či jí ideálně nabídnout pomoc. Pokud se tyto negativní emoce skutečně vyskytnou, dává smysl probrat s ním či s ní příčiny jejich odmítavého postoje a podpořit je v přijetí jako prosté možnosti zvýšení kvality života.



Foto: Freepik

## Změna sociální role

Dokud chodí člověk do práce, chová v sobě snáze pocit užitečnosti, aktuálnosti a produktivity. I ten, kdo není se svým zaměstnáním úplně spokojený, se pravděpodobněji cítí jako platný člen společnosti alespoň z hlediska schopnosti vlastní obživy. Na většině pracovišť navíc časem vznikají sociální kontakty, které se stanou denní součástí života.

Odchod do důchodu člověka připravuje o obojí a rozprostírá před něj nekonečné množství času a většinou pouze mlhavou představou jeho využití, mnohdy navíc s finančně a zdravotně omezenými možnostmi. Klíčovými se tak stávají vztahy v rodině a přátelské vztahy nesouvisející s předchozím zaměstnáním, spolu s množstvím vlastních koníčků a jisté osobnostní integrity – jde o soudržnost postojů, emocí, myšlenek a názorů o sobě samém a světě, která je opřena o více pilířů než pouze pracovní zařazení. Změna sociální role bývá lépe snášena, pokud se podaří najít nový životní cíl, naplnění či činnost, která bude jedinci připadat přínosná a bude jej naplňovat.

U většiny se přirozeně jedná o pomoc v péči o vnoučata. Ukazuje to na zvolenou vyšší hodnotu – možnost předávat schopnosti mladší generaci. Tu lze naplňovat i jinými formami než skrze vlastní rodinu v případě, že se v ní vnoučata nevyskytují. Mám na mysli různé přednášky, dílny, projekty propojující seniory s dětskými domovy apod.

## Užít si důchod

Lze si důchod užít? Odpověď na otázku, jež může znít banálně, a přeci je pro mnohé naprosto klíčová a tíživá, nemusí být sice jednoznačná, ale přesto snad v mnoha směrech pozitivní. Důchod si lze užít, a to i za náročnějších podmínek, pokud se dokážete přizpůsobit nové životní roli a najít v ní svůj vlastní směr a záliby, na něž možná do teď nebyl čas a prostor. Možná se vám podaří oprášit některá zapomenutá přátelství. A třeba zkusit zařadit nový zvyk – aktivně hledat v každém dni alespoň jednu drobnou věc, která ve vás vyvolá klidné potěšení a úsměv.

# Boogie-woogie do závodního klubu nepatří!

## Dějiny odborů, část XVIII.

**V minulém čísle Měsíčníku jsme se v okénku do historie odborů věnovali odborovým rekreacím, které představovaly jeden z hlavních opěrných bodů činnosti ROH v období totality. Vliv odborů, tehdy pevně podřízených Komunistické straně Československa, však zasahoval i do dalších oblastí soukromého života zaměstnanců a zaměstnankyň. Významnou roli totiž ROH sehrávalo i v kultuře, volnočasových aktivitách i vzdělávání.**

Radek Holodňák

### Kupředu levá!

Socialistické Československo se na všech úrovních pokoušelo o naplnění ideje centrálně plánovaného řízení. To se týkalo nejen ekonomické struktury státu, ale také kulturního využití pracujících. Kultura měla podle představ komunistických ideologů sloužit především k naplnění potřeb dělnictva, rolnictva a pracujících inteligence. Celý kulturní život národa měl být centrálně plánován a řízen. Státní orgány, kulturní pracoviště i odborové organizace měly dohlížet na to, aby se tento kulturní život vždy ubíral tím „správným“ směrem.

Odbory ROH měly jasné úkoly – organizovat mimopracovní aktivity zaměstnanců a zaměstnankyň tak, aby odpovídaly představám státu, ale aby zároveň pracující skutečně bavily, rozvíjely v nich socialistické hodnoty a aby je mimoděk politicky vzdělávaly.

Závodní výbory tak prostřednictvím svých kulturních výborů či referentů navazovaly na to, v čem vlastně měly již desítky let praxe – a zpravidla se jednalo o dobrou praxi, kterou odbory rozvíjely už před Únorem 1948. Nyní jí bylo třeba jen „dochutit“ tou správnou špetkou režimního koření. Odborové organizace budovaly a udržovaly své knihovny, v nichž pracující našli odbornou literaturu týkající se práce na daném pracovišti či třeba bezpečnosti práce, ale i klasickou literaturu či budovatelské romány. Odbory také přímo převzaly některá divadla či kina. ROH pořádalo sportovní akce, turnaje, podporovalo účast dětí odborářů a odborářek na pionýrských táborech nebo organizovalo masovou výuku ruštiny.

### Zábava od A do Z

Jádro kulturní činnosti odborů leželo v aktivitách, které se nejčastěji odehrávaly přímo v konkrétním podniku. V odborových prostorách závodů vznikaly čítárny, přednáškové sály či kinosály. Tyto závodní kluby byly zpravidla relativně dobře vybavené, pohodlné a pro pracující skutečně atraktivní. Často se v nich ale také hrály třeba šachy, šipky, kuželky nebo kulečnick. Samozřejmostí bylo pořádání uměleckých, modelářských, fotografických, pěveckých, rukodělných či poetických kroužků jak pro odborářstvo, tak jejich děti. Mezi kuriozity patřila třeba i výuka esperanta! Pod závodní kluby byly také přičleněny ochotnické divadelní spolky (byť proti jejich vlastní vůli). A nešlo o nějaké plivnutí v moři – těchto ochotníků bylo v roce 1950 více než 30 tisíc!

Relaxační aktivity ale musely naředit i aktivity zaměřené na politické uvědomění mas i vyšších kádrů. Kluby pořádaly politické a ekonomické kurzy, veřejné debaty i přednášky o metodách a řešeních vědeckého socialismu. Čím dál tím větší důraz se také kladl na všeobecnější technické vzdělávání, které mělo vést k podpoře zlepšovatelství, údernictví a ke sni-



**Relaxační aktivity ale musely naředit i aktivity zaměřené na politické uvědomění mas i vyšších kádrů.**



žení úrazovosti na pracovištích.

Závodní kluby se tak měly pro dělnictvo stát „druhým domovem“ a poskytovat bezúplatně veškeré kulturní využití, které pracující potřebovali. Při tom všem ani nemuseli opustit pracoviště a prohluboval se tak jejich osobní vztah k zaměstnání. V klubech se kromě organizované zábavy pořádala také zábava volnější: odpolední čaje, večírky, plesy, karnevaly. A zdokumentované jsou také případy, kdy je zaměstnanci a zaměstnankyň využili pro křtiny či svatby!

Zásah odborových aktivit byl bez nadsázky masový. V roce 1952 zorganizovaly závodní kluby ROH 150 tisíc přednášek, kterými oslovily 3 miliony posluchačů

a posluchaček. V 6 200 závodních knihovnách bylo k vypůjčení více než 7 milionů svazků knih.

### Zlatá mládež

Všechno ale nešlo hladce, přinejmenším z pohledu komunistických plánovačů a ideologů. Příkladem byla pro stranu nemilá zjištění, že v závodě je pod klubem organizována spíše jen nahodilá aktivita vzájemně neprovázaných kroužků, v nichž neprobíhá dostatečná ideologická výchova. Inspektoři a inspektorky Ústřední rady odborů často kritizovali, že kulturní aktivity jsou nedostatečně organizované a leckde kluby fungují spíše formálně, aniž by o nich věděli samotní zaměstnanci a zaměstnankyň. Patrně si pak museli klást otázky, kam ve skutečnosti natekly peníze, které odborové svazy na kulturu do základních organizací posílaly.

Docházelo i ke zcela závažným, těžko přehlédnutelným excesům, kdy některé kluby namísto přednášek o vědecké metodě marxismu-leninismu organizovaly třeba tancovačky, které „navštěvuje zlatá mládež“ a „natřásá se u boogie-woogie!“

V 60. letech se politické poměry v ČSR uvolnily a s nimi povolil i státní dohled nad kulturou. I odbory tak přestaly tlačit na politickou výchovu a závodní kluby se začaly proměňovat. Zábava začala převažovat nad výchovou. Závodní kluby si mnohdy vystavěly plnohodnotné kulturní domy, nebo jim správa kulturních domů byla svěřena. Při takových institucích pak závodní kluby začaly zakládat profesionální orchestry, které odborům odváděly 8 % z jejich zisku ze „štací“. Třeba v závodním klubu Tesla Karlín začínal skladatel Karel Svoboda či legendární Jiří Grossmann.

### Normalizace zábavy

Po roce 1968 se provoz klubů i kulturních domů značně zformalizoval. Normalizační režim měl zájem na tom, aby především své „poddané“ neprovokoval, ale naopak jim poskytoval nenáročnou zábavu. Činnost závodních klubů se tak proměnila především v organizování zábavných pořadů, estrád, komediálních divadelních her apod. I nadále pokračovala dlouholetá tradice kroužků všeho druhu. Politiky a ideologie v tom však bylo čím dál tím méně. Po roce 1968 na ně totiž byl zvědavý už jen málokdo. Režimu šlo hlavně o to, aby lidu poskytl tradiční „chléb a hry“.

A odbory v tomto nadále sehrávaly klíčovou společenskou roli.

(Pokračování v dalších číslech.)

Text vychází z publikace Pokorný, J., *Pracovat a nebát se! Kapitoly z dějin odborů v českých zemích*. ČMKOS, Praha, 2015. ISBN 978-80-86846-60-6.

## Evropská komise dohlédne na efektivní vymáhání práva na transparentní odměňování

Evropská komise potvrdila svůj závazek dohlédnout na plné a efektivní prosazení směrnice o transparentnosti odměňování, která má pomoci snížit rozdíly v odměňování žen a mužů. Podle Evropské komise jde o „zásadní nástroj“ pro boj proti diskriminaci a podhodnocování profesí, v nichž ženy převažují. Směrnici musí členské státy převést do národní legislativy do června 2026.

Odbory sdružené v ETUC varují před tím, že část zaměstnavatelů tlačí na oslabení pravidel. Transparentnost odměňování má zaměstnancům a zaměstnankyním přinést například právo znát průměrné mzdy u srovnatelných pozic, zákaz dotazů na předchozí výši platu či povinnost firem zveřejňovat informace o mzdových rozdílech.

V České republice se zatím směrnice plně implementace nedočkala. V roce 2025 však vstoupil v platnost zákaz doložek o mlčenlivosti ohledně mzdy a vláda připravuje návrh novely zákoníku práce, který má pravidla převést do českého práva – očekává se ale, že legislativa bude dokončena až v průběhu roku 2026 a v platnost pravděpodobně vstoupí patrně až v dubnu roku 2027.

► zdroj



Foto: Creative Commons

## Zadávání veřejných zakázek? Nově s přihlédnutím k sociální stránce podniku a podpoře odborů

Rozhodnutí Soudního dvoru Evropské unie potvrdilo, že veřejné zakázky mohou podporovat kolektivní vyjednávání a kvalitní pracovní podmínky. Podle rozsudku je v souladu se směrnicí EU o veřejných zakázkách zohledňovat při výběru dodavatelů také sociální kritéria – například to, zda dodavatelské firmy vyjednávají se zaměstnanci a zaměstnankyněmi prostřednictvím kolektivních smluv.

Soud zároveň zdůraznil, že pracovní podmínky jsou nedílnou součástí plnění veřejné zakázky. Zadavatelé proto mohou dát přednost firmám, které nabízejí zaměstnancům a zaměstnankyním lepší podmínky, než stanovují odvětvové kolektivní smlouvy.

Podle ETUC jde o důležitý krok v úsilí odborů zajistit, aby přibližně dva biliony eur, které se v EU každoročně vydávají prostřednictvím veřejných zakázek, přispívaly ke zvyšování mezd a kvality pracovních míst. Odbory nyní vyzývají Evropskou komisi, aby tento princip promítla i do chystané reformy pravidel veřejného obstarávání.

► zdroj



Foto: Guillaume Perigois, unsplash

## V Irsku se odbory perou za dodržování pracovního práva

Evropské i irské odbory protestovaly 6. března v irském Corku proti připravovanému návrhu tzv. 28. režimu pro společnosti, někdy označovanému jako „EU Inc“. Demonstrace se konala před kanceláří Evropské komise v domovském městě eurokomisaře Michaela McGratha, který má návrh předložit.

Odbory sdružené v ETUC, EPSU a ICTU varují, že plánovaná politika by mohla firmám umožnit fungovat podle zvláštního celoevropského režimu, a tím obcházet národní pracovní právní ochranu či kolektivní smlouvy. To by mohlo oslabit ochranu zaměstnanců a zaměstnankyň, tlak na mzdy i systém sociálního dialogu. Na shromáždění promluvila i generální tajemnice Evropské odborové konfederace (ETUC) Esther Lynch: „Evropská konkurenceschopnost se nedá řešit uváděním zaměstnanců a zaměstnankyň v právní nejistotu, která oslabuje základní zaměstnanecká práva.“

Odbory zároveň vyzvaly Komisi, aby při přípravě návrhu respektovala pracovní standardy a roli kolektivního vyjednávání v Evropě.

► zdroj



Foto zdroj: epsu.org