

červenec 2025 / ročník 70

www.oss00.cz

f osstatorg

Uvnitř

Anketa mezi politickými stranami

Konference Finanční správy

Rozhovor s plzeňskou předsedkyní

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

Červenec bývá měsícem, kdy se tempo práce zvolňuje, úřady i školy se částečně vyprazdňují a mnozí z nás konečně míří na zaslouženou dovolenou. Pro nás jako vedení svazu je ale letos situace jiná – čelíme nejvážnějším problémům v oblasti odměňování za poslední dekádu, a právě v těchto týdnech se rozhoduje, zda vláda zaměstnance a zaměstnankyně veřejné správy a služeb konečně přestane přehlížet, nebo se dočkáme dalšího roku stagnace, nebo dokonce zhoršení situace.

Dne 10. července jsme se konečně zúčastnili jednání s premiérem a zástupci koaličních stran, tzv. K4. Přestože jsme toto jednání přivítali, jeho hlavním tématem nebyly naše návrhy, ale návrhy zaměstnavatelů a samospráv na změny systému odměňování. Na hlavním problému se ale shodujeme – není možné dál přehlížet skutečnost, že dvě třetiny tarifních platů v nejnižší stupnici jsou pod hranici zaručeného platu a téměř třetina dokonce pod minimální mzdou! Opakovaně jsme upozornili, že se jedná o problém, který nelze nadále omlouvat rozpočtovými limity.

Odbory včetně našeho svazu dlouhodobě navrhuji, aby se snížil počet platových tabulek a aby se příloha č. 1 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., kde jsou zařazeni zaměstnanci a zaměstnankyně pod zákoníkem práce jak v samosprávě (včetně strážníků obecních a městských policí), tak i ve státní správě včetně občanských zaměstnanců bezpečnostních sborů, sloučila s přílohou č. 2, která je určena pro zaměstnance a zaměstnankyně ve zdravotnictví a sociálních službách. Tímto krokem by došlo k výraznému zlepšení odměňování osob zařazených ve stávající příloze č. 1. Stejně by muselo dojít i ke změně u příslušné platové tabulky ve státní službě.

Jsmo rádi, že se k našemu úsilí připojili i zástupci zaměstnavatelů. Návrhy zaměstnavatelů na postupné sloučení tarifních příloh či reformu systému odmě-

ňování tedy vítáme jako základ pro širší diskusi, ale trváme na tom, že už v roce 2026 musí dojít k reálnému navýšení tarifních platů, a to zejména v příloze č. 1 – tedy v té tabulce, která se týká více než 300 tisíc pracujících, včetně našich členů a členek. Zároveň jsme jednoznačně odmítli jakékoliv návrhy, které by vedly k faktickému snížení platových tarifů pro kohokoli. Ba naopak, na tomto jednání jsme navrhli plošné navýšení platových tarifů u všech skupin zaměstnanců a zaměstnankyní o 10 %, protože po letech brutální inflace jsou platy bohužel na úrovni roku 2019.

Na jednání vlády je jasná jedna věc a můžeme ji i do určité míry pochopit. Volební období končí, rozpočet na příští rok sice bude současná vláda připravovat, ale schvalovat, a především realizovat už ho bude dost možná někdo jiný. To ale neznamená, že můžeme nechat zoufalou platovou situaci beze změny další rok, ani že se spokojíme jen s nepatrnou valorizací, která žádný problém nevyřeší. Těsně před uzavěrkou tohoto čísla odeslalo MPSV do připomínkového řízení šest variant valorizace platových tarifů – věřte, že uděláme vše pro to, aby výsledné řešení bylo co nejvyšší.

Bohužel musíme konstatovat, že toto léto je pro nás horké nejen z důvodu jednání o platech. Stále se zabýváme značným množstvím případů, kdy zaměstnavatelé porušují práva zaměstnanců, zaměstnankyní i odborových organizací. Ve stále větším počtu případů se zaměstnavatelé pokoušejí obejít zákonnou ochranu funkcionářů, zastrášují členy a členky výborů a porušují povinnost projednávat klíčové záležitosti se zástupci zaměstnanců. I když je to náročné, jsme rádi, že máte ke svému svazu důvěru a obrátíte se na nás se žádostí o pomoc.

Právní informace pochopitelně najdete jako vždy i v tomto čísle svazového měsíčníku. Současně pokračujeme v našem předvolebním projektu – anketě pro



politické strany. V červnovém čísle jste se mohli seznámit s prvními odpověďmi, v tomto čísle najdete další. Věříme, že tento přístup pomáhá nejen těm, kdo pracují ve veřejné sféře, získat lepší představu o tom, jak jednotlivé strany vnímají postavení státu jako zaměstnavatele. Pevně věřím, že i další texty v tomto čísle vás zaujmou, pro náš měsíčník žádná okurková sezóna nepatří. A ještě jeden tip – pokud nesledujete [facebookový profil našeho svazu](#), rozhodně to napravte – změnili jsme nejen jeho vzhled, ale i obsah. Brzy nás budete moci najít i na dalších sociálních sítích.

Dovolte mi nakonec jménem celého vedení svazu popřát vám klidné a radostné léto. Ať už se vydáte na dovolenou k moři, do hor, anebo dáte přednost domácí pohodě, najdete si čas na odpočinek a nabití sil. Věřte, že naše práce pokračuje i v létě – a na konci srpna a možná i na podzim nás čeká náročné vyjednávání o podobě platových tabulek pro rok 2026. My do něj půjdeme připraveni, sebevědomí a jednotní.

Pavel Bednář
Předseda OSSOO

Jak to s vámi politici vlastně myslí?

Druhá část odpovědí na anketu politických stran a hnutí

Podzimní volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky se blíží, kampaň již začala. Náš odborový svaz se rozhodl nečekat na to, jestli se pro nás důležitá témata v kampani a programech objeví samy od sebe. Podle zkušeností z minulých let totiž víme, že tomu tak nejspíše nebude, možná snad s výjimkou nějakého náhodně stanoveného procenta úředníků, které má být údajně „navíc“. Protože složení Sněmovny a zejména následné složení vlády je pro naši práci klíčové, oslovili jsme politické strany a hnutí, u kterých je určitá – byť někdy i malá – pravděpodobnost, že by se do Sněmovny mohly probojovat.

Po prvním oslovení jsme zaslali ještě připomínku, a v těchto dvou intervalech reagovala na zaslání otázky velká část oslovených subjektů. **Stejně důležité, jako došlé odpovědi, je však ale i informace, kdo z oslovených stran na naši výzvu ani napodruhé nereagoval.** Z vládních stran to byly všechny strany koalice Spolu, tedy ODS, KDU-ČSL a TOP 09. Z opozičních stran neodpověděli SPD a Motoristé sobě. Je dle našeho názoru velmi poučné vědět, že těmto subjektům vy jako voliči a voliči nestojíte za odpověď na jednoduché dotazy.

Abychom vám nabídli informace pro odpovědné voličské rozhodování, přinášíme nyní první část došlých odpovědí v úplném, nezkráceném a neupraveném stavu. V minulém čísle Měsíčníku odpovídala hnutí STAN, ANO 2011 a Česká pirátská strana. Nyní přinášíme odpovědi Sociální demokracie, koalice Stačilo a hnutí Přísaha.

Stanovisko Sociální demokracie

Podpoříte důstojné a konkurenceschopné platy ve veřejném sektoru?

Ano, naší prioritou je podpora důstojných platů v celém veřejném prostoru, ne selektivně podle toho, jak hlasitá je nějaká skupina, jak to praktikuje současná vláda. Státní zaměstnanci nejsou vyžírkové, na kterých se má šetřit, ale síla, která udržuje stát a jeho servis v chodu a realizuje plány politiků.

Podpoříte personální stabilizaci státní služby a zajištění efektivních podmínek pro její výkon (např. důslednou a funkční digitalizaci)?

Bez digitalizace nebude možné nic, ani efektivní chod státu, proto chceme digitalizovat promyšleně, systémově a efektivně, aby to nedopadlo jako digitalizace stavebního řízení z dílny této vlády.

Podpoříte územní samosprávu při zvyšování kapacit pro efektivní výkon přenesené působnosti, např. férovým rozdělením daňových výnosů mezi kraje, města a obce, podporou vzniku společenství obcí, zvýšením příspěvku na přenesenou působnost atd.?

Má smysl rozhodování a výkon státní moci mít co nejbližší občanům, ale vyžaduje to u každé změny pečlivou analýzu nejen ekonomických dopadů.

Podpoříte stabilizaci bezpečnostních sborů prostřednictvím vyššího financování sborů a odlehčení byrokratické zátěže příslušníků?

Policisté, vojáci, hasiči a další příslušníci bezpečnostních sborů nesmí sloužit v nejistotě, kolik budou mít plat a za jakých podmínek slouží, proto má být jasný systém valorizace jejich platů a spolu s digitalizací snížení byrokratické zátěže.

Podpoříte atraktivitu profese strážníků obecních policií, např. zakotvením dřívějšího odchodu do důchodu, výsluh nebo rehabilitací?

Městské a obecní policie jsou zřizovány obcemi jako pomoc k udržování veřejného pořádku, je na nich, jaké benefity svým zaměstnancům poskytnou.

Jak podpoříte sociální dialog, zejména v rozpočtové a příspěvkové sféře?

SOCDEM chce v první řadě změnit platové tabulky, aby žádný plat nebyl pod stanovenou minimální mzdou, zároveň prosazujeme, aby se minimální mzda zvyšovala mnohem rychleji než dnes, v příštích třech letech každý rok o tři tisíce, aby na konci volebního období byla 31 tisíc korun měsíčně. A poměrně s tím by se měly zvýšit i ostatní tarify státních zaměstnanců. SOCDEM má sedm programových priorit, sedm jistot zlepšujících život zaměstnancům, mladým rodinám i seniorům. Každý by si měl přilepšit měsíčně alespoň o 10 tisíc korun měsíčně prostřednictvím zvýšení tarifů a zvýšením slevy na poplatníka v dani z příjmu každému zůstane o tisícovku měsíčně více.

Stanovisko koalice Stačilo

Podpoříte důstojné a konkurenceschopné platy ve veřejném sektoru?

Ano, podpoříme důstojné a konkurenceschopné platy ve veřejném sektoru. Důstojné odměny jsou zásadní pro udržení kvalitních pracovníků, zajištění stability veřejných služeb a zvýšení atraktivity profesí (např. učitelé, zdravotníci, sociál-

ní pracovníci, úředníci, hasiči, policisté). Kvalitní veřejné služby vyžadují odpovídající ohodnocení jejich nositelů a stát by měl vyjádřit, že si jejich práci váží. Vidíme například potřebu zavést pravidelné valorizace, aktualizovat platové tabulky tak, aby lépe odrážely kvalifikaci, odpovědnost a náročnost jednotlivých profesí. Růst platů by měl zohledňovat inflaci a růstu průměrné mzdy v ekonomice. Za důležité považujeme tripartitní dohody a kolektivní vyjednávání na úrovni stát–odborníky–zaměstnavatelé. Odborové svazy by měly být účastny při přípravě státního rozpočtu, především kapitol ovlivňujících mzdy a platy.

Podpoříte personální stabilizaci státní služby a zajištění efektivních podmínek pro její výkon (např. důslednou a funkční digitalizaci)?

Podpoříme personální stabilizaci státní služby a zajištění efektivních podmínek pro její výkon. Považujeme to za důležité pro zajištění kvalitního, transparentního a profesionálního fungování veřejné správy. Digitalizace je jedním z předpokladů moderní a efektivní veřejné správy. Je třeba ji však realizovat cíleně a uživatelsky přívětivě. Personální stabilizace státní služby vyžaduje i další kroky, například vytvoření stabilního, férového a motivujícího prostředí. Je zapotřebí provést revizi odměňování a docílit konkurenceschopných platů vůči soukromému sektoru, zavést transparentní a spravedlivý systém odměn. Za důležité považujeme též možnosti profesního růstu, zavedení flexibility práce a celkově zlepšit pracovní podmínky státních zaměstnanců.

Podpoříte územní samosprávu při zvyšování kapacit pro efektivní výkon přenesené působnosti, např. férovým rozdělením daňových výnosů mezi kraje, města a obce, podporou vzniku společenství obcí, zvýšením příspěvku na přenesenou působnost atd.?

Podporu územní samosprávy při zvyšování kapacit pro efektivní výkon přenesené působnosti považujeme za klíčovou pro zajištění kvalitní veřejné správy a rovnoměrného rozvoje regionů. Budeme prosazovat férovější rozdělení daňových výnosů. Prosazujeme revizi rozpočtového určení daní (RUD), tak abychom zajistili spravedlivější přerozdělování daňových výnosů s ohledem na skutečný výkon přenesené působnosti, počet obyvatel, jejich strukturu, územní rozsah a náklady na správu. Týká se to obcí i krajů. Podle systému, který byl v ČR nastaven více než před 20 lety jsou některé kraje v sou-



časné době podfinancovány vzhledem k počtu obyvatel a odráží se to pak na jejich schopnosti financovat např. sociální služby, investic do rekonstrukcí, oprav a výstavby komunikací, školství apod. Podporujeme meziobecní spolupráci formou vzniku a profesionalizace společenství obcí. Je nutné posílit institucionální rámec společenství obcí, nabídnout metodickou a finanční podporu. Naopak jsme proti slučování malých obcí, které by dle našeho názoru mohlo vést k tomu, že se dostanou na okraj zájmu center a sníží se také možnost zapojení veřejnosti a demokratického rozhodování v malých obcích. Budeme také prosazovat, aby stát změnil svůj přístup státu ke samosprávám a začal se k nim chovat jako k partnerům. Při zavádění nových povinností je nutné konzultovat s obcemi a kraji jejich dopad na kapacity a náklady. Každé nové rozšíření přenesené působnosti by mělo být kompenzováno navýšením příspěvku či jinou podporou.

Podpoříte stabilizaci bezpečnostních sborů prostřednictvím vyššího financování sborů a odlehčení byrokratické zátěže příslušníků?

Ano, podpoříme stabilizaci bezpečnostních sborů prostřednictvím vyššího financování a odlehčení byrokratické zátěže. Podpoříme pravidelnou valorizaci platů, která bude reflektovat inflaci i rizikovitost povolání. Za důležité považujeme odměny za výkon, služební věrnost a práci ve ztížených podmínkách. Zohledněny by měly být též regionálních rozdílů (např. vyšší příspěvky ve velkých městech). Pro mladé příslušníky nebo při jejich přeložení by neměly chybět příspěvky na bydlení a služební byty. Odlehčení byrokratické zátěže příslušníků by mělo spočívat v digitalizaci agend a zavedení moderních informačních systémů. Podpořili bychom přijetí zákona o stabilizaci bezpečnostních sborů (např. stabilizační příspěvky, náborové pobídky, ochrana před rychlým propouštěním).

Podpoříte atraktivitu profese strážníků obecních policií, např. zakotvením dřívějšího odchodu do důchodu, výsluh nebo rehabilitací?

Ano, podpoříme zvýšení atraktivity profese strážníků obecních policií (městských policií). Mnoho obcí čelí problémům s nábořem i udržením kvalifikovaných strážníků, což je zapotřebí řešit systémovými a motivačními opatřeními. Podpořili bychom výsluhové příspěvky a benefity po určitém počtu odsloužených let, podobně jako u státní policie nebo armády. Jak již bylo uvedeno v předchozích odpovědích, podpořili bychom zlepšení platových a finančních podmínek, zkvalitnění pracovních podmínek. Důležité je také dostatečné personální obsazení – přetížené směny vedou k vyhoření a odchodům. Chybět by neměly příplatky za rizikovitost, směnnost, noční služby – ty jsou často podhodnocené oproti jiným složkám. Z hlediska profesního růstu má význam také kariérní řád – možnost růstu z běžného strážníka na velitele směny, metodika, vedoucího obvodu atd. Investice do kvalitních strážníků se obcím vrátí v podobě vyšší bezpečnosti, lepšího veřejného pořádku a spokojenějších obyvatel.

Jak podpoříte sociální dialog, zejména v rozpočtové a příspěvkové sféře?

Sociální dialog, zejména v rozpočtové a příspěvkové sféře, považujeme za klíčový pro udržitelný rozvoj, stabilitu a kvalitu veřejných služeb. Konkrétně bychom tento dialog podpořili transparentním rozhodováním, zlepšením komunikace, vzájemnou informovaností a posílením tripartity na centrální a regionální úrovni. Zřídili bychom a posílili odvětvové pracovní skupiny mezi zástupci vlády a odborů v jednotlivých sektorech (např. školství, zdravotnictví). Odborové organizace bychom začlenili do procesu přípravy rozpočtů jednotlivých institucí. Pravidelně by měly pro-

bíhat konzultace při tvorbě a úpravách pracovních podmínek, benefitů či platových tabulek. Za důležité považujeme dodržování kolektivních smluv a dohod. Prosazovali bychom revize zákonů, které se týkají pravomocí odborů a zastupování zaměstnanců, aby odrážely současné potřeby. Sociální dialog pro nás není nutným zlem nebo překážkou, ale nástrojem k přínosům a zlepšování stavu veřejného sektoru.

Stanovisko hnutí Přísaha

Podpoříte důstojné a konkurenceschopné platy ve veřejném sektoru?

ANO

Podpoříte personální stabilizaci státní služby a zajištění efektivních podmínek pro její výkon (např. důslednou a funkční digitalizaci)?

ANO

Podpoříte územní samosprávu při zvyšování kapacit pro efektivní výkon přenesené působnosti, např. férovým rozdělením daňových výnosů mezi kraje, města a obce, podporou vzniku společenství obcí, zvýšením příspěvku na přenesenou působnost atd.?

ANO

Podpoříte stabilizaci bezpečnostních sborů prostřednictvím vyššího financování sborů a odlehčení byrokratické zátěže příslušníků?

ANO

Podpoříte atraktivitu profese strážníků obecních policií, např. zakotvením dřívějšího odchodu do důchodu, výsluh nebo rehabilitací?

ANO

Jak podpoříte sociální dialog, zejména v rozpočtové a příspěvkové sféře?

Důstojným finančním ohodnocením.

Seminář o budoucnosti Finanční správy: kritika, dialog a potřeba změny

V úterý 24. června 2025 se v Hotelu Olšanka v Praze uskutečnil již tradiční společný seminář zástupců a zástupkyň zaměstnavatele a odborových organizací působících ve Finanční správě České republiky. Setkání se letos neslo v mimořádně otevřeném duchu a přineslo řadu důležitých sdělení.

Šárka Homfray

Otevřená slova o uzamčeném systému

Pozvání přijali generální ředitelka GŘ Simona Hornochová, náměstek ministra financí Tomáš Holub státní tajemnice MF Eva Kejlová, personální ředitelka Sekce pro státní službu Zuzana Brucknerová, předseda OSSO Pavel Bednář, předsdkyně Podnikového výboru SLOVES Finanční správy Slovenskej republiky Jaroslava Karaseková, ředitelé finančních úřadů a předsedové dalších odborových organizací působících ve finanční správě.

Nejvýraznějším – a také nejotevřenějším – příspěvkem v úvodní části byla slova generální ředitelky Simony Hornochové. Kromě optimistických informací o budoucích plánech a nových projektech, mezi které patří i využití umělé inteligence k automatizaci řady administrativních procesů, zaznělo i nemálo kritických slov. Generální ředitelka se otevřeně vyjádřila k dlouhodobému podfinancování finanční správy, k její nízké konkurenceschopnosti na trhu práce a k dalším zásadním problémům, které komplikují plnění klíčových úkolů této instituce. Současně však ocenila mimořádné nasazení zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří si i přes nepříznivé podmínky si vždy dokáží poradit a podávají obdivuhodné výkony.

Generální ředitelka a předseda Podnikového výboru OSSO finanční správy Vojtěch Rosenberger se společně zabývali problematikou zastavené generační obměny zaměstnanců a zaměstnankyň, kdy průměrný věk pracovníků a pracovník již přesáhl 50 let. Předseda Rosenberger upozornil, že dlouhodobé přehlížení tohoto zásadního problému ze strany vládních představitelů – zejména kvůli nízkému finančnímu ohodnocení a nedostatečnému společenskému uznání pracujících – může vést až ke kolapsu finanční správy. V blízké budoucnosti totiž hrozí, že nebude nikdo, kdo by daně vybíral, kontroloval a vymáhal. Tuto situaci navíc zhoršuje skutečnost, že během následujících deseti let odejde z finanční správy přibližně třetina zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří dosáhnou důchodového věku.

Zástupci a zástupkyň Ministerstva financí vystupovali v debatě spíše defenzivně, a to s ohledem na opakovaně deklarovanou nezbytnost konsolidace veřejných rozpočtů. V kontextu reálné situace ve finanční správě – se stagnujícími tarify, narůstajícím rozsahem agend a nezměněnými nároky na kvalitu a odbornost – však tyto argumenty nevyznávaly nijak přesvědčivě. Personální ředitelka Sekce pro státní službu hovořila mimo jiné o tom, jak problematická je skutečnost, že řada platových tarifů začíná pod úrovní minimální mzdy a zaručených úrovní platů – což je dlouhodobě důležité téma pro činnost našeho odborového svazu.

Nespokojenost i zahraniční inspirace

Výrazný ohlas vzbudilo vystoupení moderátorky semináře Marcely Jonákové, která ve svém příspěvku otevřeně a nekompromisně shrnula nespokojenost zaměstnanců a zaměstnankyň Finanční správy. Připomněla, že ačkoli ministr financí deklaroval záměr posílit podporu této instituce, reálné

kroky zatím chybí. Kromě zmírnění negativní rétoriky v médiích a několika veřejných uznání výkonu pracovníků a pracovník nebyla dosud přijata žádná konkrétní opatření. Moderátorka rovněž zdůraznila, že ochota občanů a firem plnit daňové povinnosti není dána pouze výší daňových sazeb, ale také akceschopností pracovníků a pracovník Finanční správy. Efektivita a důvěryhodnost daňové správy hrají klíčovou roli při zajišťování příjmů státního rozpočtu, z něhož je financována činnost dalších veřejných institucí. Finanční správa si proto bezesporu zaslouží odpovídající a důstojné podmínky pro výkon své činnosti.

V této části semináře vystoupila také zástupkyně slovenských odborů Finanční správy, se kterými má sekce Finanční správy našeho odborového svazu dlouhodobé vztahy. Její slova navázala na mnoho pochvalných zmínek, které o slovenském systému zazněly, zejména části týkající se digitalizace správy daní. Připomněla, že k solidnímu postavení slovenských kolegů a kolegů dlouhá a složitá cesta, vyžadující politickou vůli a spolupráci všech zúčastněných stran.

Dialog a spolupráce

Závěrečná pracovní část jednání pak odhalila, že i přes snahy vedení finanční správy o co největší podporu zaměstnancům a zaměstnankyňm finanční správy dochází k různým komplikacím, problémům, nejednotné aplikaci právních předpisů a podobně. Lze však doufat, že vedení Finanční správy bude usilovat o jejich řešení.

Seminář jasně ukázal, že dialog mezi zaměstnavateli a zaměstnanci není formalita, ale nezbytný nástroj pro řešení vážných problémů, které ohrožují nejen pracovní podmínky zaměstnanců a zaměstnankyň, ale i fungování státní správy jako takové. Otevřenost a přímocí, s jakou se debatovalo, je důkazem, že odvaha pojmenovávat důležité problémy nám nechybí.



Konference Finanční správy se tradičně těšila hojné účasti.



Pozvání přijala řada významných hostů.

„Dlouhodobě přemýšlíme, jak zatraktivnit činnost odborů,“ říká předsedkyně odborové organizace Magistrátu města Plzně

V našem Měsíčníku nemají místo jen rozhovory s „velkými šéfy“, ať už na straně odborů nebo zaměstnavatelů či úřadů. Pro naše čtenářstvo je neméně inspirativní i čtení o běžných, denních zkušenostech z odborové práce. Mimo jiné nahlédnutím do jiných „kuchyní“ můžeme získat inspiraci pro svou další práci. Rádi proto opět přinášíme rozhovor s předsedkyní jedné ze zajímavých organizací – Jitkou Janečkovou z Magistrátu města Plzně.

Šárka Homfray

Povězte nám něco o sobě – co děláte a jak jste se dostala k odborům?

Do služeb u města Plzně (tehdy Národního výboru města Plzně) jsem nastoupila po maturitě na plzeňské střední ekonomické škole v srpnu 1983. Po mateřské dovolené v roce 1996 jsem neváhala vstoupit do základní odborové organizace Magistrátu města Plzně (MMP). Jako matka tří malých dětí jsem v odborech cítila jistou oporu. Téměř celý svůj dosavadní profesní život (od roku 1984) jsem spojila s Archivem města Plzně, který je odborem Magistrátu města Plzně. Pracuji na pozici odborné archivářky a primárně se zabývám předarchivní péčí, tedy oblastí spolupráce s původci při výkonu spisové služby a výběru archiválií. Cítím velkou zodpovědnost a, mohu-li říci, určité poslání při výběru historických dokumentů, které se v archivu uchovávají pro budoucí generace. Snažím se všechny spolupracovníky i spolupracovnice o tom denně přesvědčovat a dá se tedy říci, že práce s lidmi patří i do mé profese.

Jak dlouho vykonáváte funkci předsedkyně VZO?

Předsedkyní ZO OSSO Magistrátu města Plzně (MMP) jsem byla zvolena teprve nedávno, funkci jsem převzala od května loňského roku, ale už tři roky před tím jsem se zapojila do činnosti výboru.

Co vás na této funkci překvapilo? Pozitivně i negativně...

V naší organizaci už dlouhodobě přemýšlíme, jak činnost oživit, zatraktivnit a motivovat k členství. Při všech i mi-



Jitka Janečková nedávno oslavila životní jubileum.

mopracovních setkáních máme příležitost sdílet nejen dobré zkušenosti, ale též problémy na pracovištích. Prozatím jsou zástupci odborové organizace zváni v ojedinělých případech při řešení složitějších pracovních právních sporů na stranu zaměstnanců a zaměstnankyň. Během

Lidi odrazuje především placení členských příspěvků, ale i pochybnosti o úloze odborů.

pravidelných schůzek s novými zaměstnanci máme příležitost seznámit je s činností odborové organizace. Významné výhody poskytuje odborový svaz, ať už se jedná o čerpání nárokových příspěvků z Podpůrného a sociálního fondu nebo využití bezplatné právní pomoci členům a členkám, bezplatného zastupování v pracovních právních soudních sporech či zvýhodněného právního poradenství a zastupování v oblastech soukromého, obchodního či trestního práva, inspekce

bezpečnosti práce, školení, zvýhodněných rekreačních pobytů ve vlastních zařízeních i zařízeních třetích stran a dalších benefitů.

Přesto stále zaznamenáváme prakticky nulový zájem o členství zejména z řad mladých. Jednu změnu, která může přispět k udržení členské základny, jsme přijali v loňském roce. Uvedli jsme do praxe dobrovolné pokračování členství po odchodu do důchodu na základě udržovacího členského příspěvku 20 Kč měsíčně s možností čerpat vánoční příspěvek až do výše 500 Kč a účastnit se našich akcí. Těší mne dosavadní vstřícná spolupráce i komunikace se zástupci zaměstnavatele, zejména pozitivní přístup k řešení reálných námětů našeho členstva. V poslední době se touto cestou podařilo přispět k úpravě nejnižšího platového zařazení vrátných nebo nového způsobu čerpání jednoho z významných benefitů pro všechny zaměstnané, zakotvených v kolektivní smlouvě.

U lidí však bohužel stále chybí povědomí o významu odborové organizace na pracovišti. Často zamrzí, že lidi odrazuje především placení členských příspěvků, ale i pochybnosti o úloze odborů, jež jsou napříč generacemi vnímány jako přežitek „minulé doby“. Přitom finanční prostředky z členských příspěvků nezůstávají ležet na účtu odborové organizace a členům a členkám se z velké části vrací v podobě vánočního příspěvku. Pokud bude tento trend pokračovat, nevidím budoucnost naší organizace růžově. O to víc ale vnímám jako osobní výzvu pokusit se tuto situaci zlepšit.

Podělte se s námi o některé z vašich úspěchů a aktivit – co vás těší a na co jste v organizaci pyšní?

Naše odborová organizace se dlouhodobě podílí na organizaci každoročního setkání bývalých zaměstnanců MMP a již druhý rok celá akce leží plně na našich bedrech. Před dvěma lety jsme se rozhodli pořádat exkurze, během kterých se postupně seznámujeme s činností různých organizací v Plzni. V roce 2023 jsme si prohlédli Nové divadlo, supermoderní tramvajové depo Plzeňských městských dopravních podniků v Plzni na Slovanech, poté jsme zavítali do Zoologické a botanické zahrady města Plzně, z čehož se stala tradiční, již každoročně opakovaná akce. Na podzim jsme si prohlédli provoz v Plzeňské teplárenské a Záchranou stanici živo-



Součástí odborové činnosti jsou zajímavé exkurze.

číchů Dobrovolného spolku – ochrana plectva Plzeň (DESOP). V loňském roce jsme pokračovali prohlídkou jednoho z nejmodernějších technologických parků v republice, centra Tech Tower na Světovaru, se zázemím a kanceláři pro inovativní firmy, technologické nadšence, programátory a začínající podnikatele, i prototypovou dílnu, kde se nápady mění ve skutečnost. Dále jsme navštívili jeden z Loosových interiérů, které pro zájemce zpřístupňuje městská organizace Plzeň – Turismus, poté katedrálu svatého Bartoloměje, která nedávno prošla generální rekonstrukcí. V neposlední řadě jsme se seznámili s provozem Velkého divadla – historické budovy Divadla J. K. Tyla v Plzni z roku 1902, postavené podle projektu architekta Antonína Balšánka, též autora Obecního domu v Praze. V letošním roce jsme byli pozváni do dalšího divadelního stánku – Divadla Alfa s téměř šedesáti-letou tradicí loutkových představení pro děti a mládež. Další letošní unikátní prohlídku nám umožnili v Českém rozhlasu Plzeň, který 5. května oslavil 80. výročí založení, a jedinečnou příležitostí se stala naše poslední letošní exkurze do podkroví plzeňské katedrály sv. Bartoloměje, které bude nyní pár let nepřístupné kvůli rozsáhlé opravě krovů a střechy.

Stále máme nápady, kam se společně podívat. Poprvé jsme se rozhodli pro pořízení abonentek na sedm představení Divadla J. K. Tyla v nové divadelní sezóně i pro příspěvek stejnému počtu členů a jejich rodinných příslušníků na vstupné do pražské zoo v rámci našeho letošního ročního rozpočtu.

Co z toho byste doporučila i jiným organizacím?

Upřímně řečeno mi žádná konkrétní doporučení nenapadají, neboť jinde mohou mít vlastní inspirativní náměty, vyplývající z jejich odlišných podmínek a specifík. Doporučuji neochabovat a stále vyhledávat nové aktivity realizované v rámci finančních možností. Mnoho dobrých nápadů odjinud už bylo ostatně v Měsíčníku představeno.

Pokud by odbory na pracovišti nefungovaly, zaměstnanci mohou počítat se zánikem mnoha benefitů.

Jak se vám spolupracuje s odborovým svazem?

Zástupkyně odborového svazu v Informačním a poradenském centru západní Čechy paní Renáta Vladková je ochotná a informačně fundovaná „spojka“, na kterou se vždy a ráda obracím se svými dotazy. Je nutné vidět významný vyjednávací potenciál našeho odborového svazu v rámci Odborových svazů rozpočtové a příspěvkové sféry (OS RoPo) sdružených v Českomoravské konfederaci odborových svazů (ČMKOS) při jednání o plattech ve veřejné správě.

V současnosti však jednání (nikoliv ze strany odborů) uvízla na mrtvém bodu. Je alarmující, že se od 1. ledna příštího roku více než **třetina platových stupnic dostane pod úroveň minimální mzdy** a tři čtvrtiny platů pak budou pod zaručenou výší garantovaných platů. Zaměstnanci a zaměstnankyně ve veřejné správě zajišťují celou škálu služeb i agend pro občany, a sestupný platový trend předznamenává zásadní narušení kontinuity i kvality výkonu veřejné moci. Bez plošného zvýšení platových tarifů není možné tento stav napravit. Stále více si uvědomuji, že bychom si všichni měli více uvědomovat naši kolektivní sílu i důrazněji podporovat vyjednávání o platech. V poslední době z odborového svazu opakovaně zaznívají dotazy na aktivnější zapojení členstva, neboť se ukazuje, že vyhlášení stávkové pohotovosti zjevně nestačí. Naši kolegové a kolegyně z průmyslových odborových svazů jsou v tomhle směru asi respektovanější – a tudíž úspěšnější. Málo se ví, že pokud by odbory na pracovišti nefungovaly, zaměstnanci mohou počítat se zánikem mnoha benefitů, nemluvě o možnosti vyjednávání o dalších výhodách či různých podporách a vylepšování pracovních podmínek.

Chcete něco vzkázat čtenářům a čtenářkám Měsíčníku?

Závěrem si dovoluji zcela osobní přání. V únoru letošního roku jsem oslavila kulaté životní jubileum, které člověka nutí bilancovat. Ráda bych proto všem popřála především hodně zdraví, spokojenosti, ale též pevné odhodlání a sílu ke splnění vytčených pracovních i osobních cílů.



Odbory jsou živý organismus, musí se vyvíjet ruku v ruce se světem práce

Postřehy z kulatého stolu

Kulatý stůl základních organizací OSSOO se uskutečnil 13. května 2025. Přináším krátké zamyšlení nad touto významnou odborovou akcí.

Martin Kopsa,
předseda Pražské hlavní odborové organizace OSSOO při ÚP ČR

Formát kulatých stolů představuje otevřenou platformu pro členy a členky základních organizací OSSOO. Slouží jako prostor pro volnou diskusi o aktuálních tématech odborové práce, pro sdílení zkušeností mezi organizacemi a zejména pro formulování dlouhodobé strategie odborového svazu. Oproti klasickým školením zde nebylo předem dáno jedno hlavní téma, ale vybírali jsme si z řady témat podle toho, která nás nejvíce zaujala.

Na jednání se debatovalo o dlouhodobé strategii a směřování OSSOO, kolektivním vyjednávání, silných a slabých stránkách odborové práce, vztazích mezi odbory a zaměstnavateli, o náboru nových členů a členek (včetně získání zejména mladých lidí do odborů), o mediální prezentaci naší práce, ale i o zapojení odborů do širších společenských témat (bydlení, doprava, klima). Důležitým tématem bylo také zjišťování potřeb členské základny ve vztahu ke svazu, jeho vedení a zaměstnanci a zaměstnankyněmi. Diskusi vedli Radek Holodňák, Šárka Homfray a Anna Řídká.

Skutečně otevřený dialog

Taková setkání přináší neocenitelný přínos nejen pro jednotlivce, odborové organizace, ale i pro celé odborové hnutí. Často máme tendenci pohybovat se v zajetých kolejkách – řídíme se stanovami, legislativními pravidly a osvědčenými postupy. To nám sice poskytuje určitou stabilitu, ale zároveň nás může omezovat v reakcích na nové výzvy, které přicházejí s měnící se dobou.

Trh práce se dynamicky vyvíjí, mění se požadavky zaměstnavatelů, pracovní podmínky i samotná povaha mnoha profesí. Společenské proměny přinášejí nové otázky, které odbory nemohou ignorovat – od digitalizace až po otázky udržitelnosti, bydlení či dopravy. Nestačí jen reagovat na změny – je potřeba aktivně se na ně připravovat a být jejich hybnou silou.

Proto je klíčové komunikovat, sdílet zkušenosti a formulovat podněty. Každý odborář a každá odborářka přináší osobní perspektivu, která může být cenným impulsem pro změny v odborové strategii. Diskuse a vzájemná inspirace jsou tímto pro odbory mimořádně užitečné.

Proto má velký význam rozšiřovat prostor pro pravidelná setkávání, která nejsou jen formálním projednáním, ale slouží jako skutečné fórum pro výměnu názorů, zkušeností a hledání společných

řešení. Taková setkání umožňují reflektovat nejen pozitivní výsledky odborové práce, ale i výzvy a překážky, kterým odboráři čelí. Právě otevřenost k dialogu a společnému hledání řešení může vést k ještě silnějšímu a akceschopnějšímu odborovému hnutí.

Jedním z nejdůležitějších poselství těchto setkání je uvědomění si, že odbory nejsou izolovanou institucí – jsou živou komunitou lidí, kteří často řeší podobné výzvy a usilují o lepší pracovní podmínky nejen pro sebe, ale pro celou organizaci či dokonce celé odvětví.

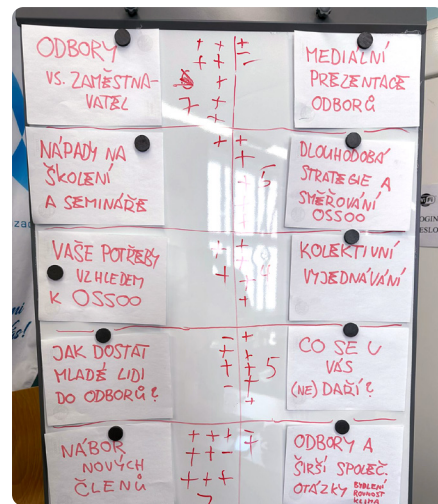
Živý organismus

Jako odboráři a odborářky bychom měli podobná setkání aktivně vyhledávat. Odbory nejsou rigidní instituce, ale živý organismus, který se musí vyvíjet ruku v ruce s měnícím se světem práce.

Důležité je uvažovat, jak o své práci mluvíme, jak komunikujeme a prezentujeme naše výsledky. To se týká odborů na všech úrovních, od základních organizací až po nejvyšší vedení. Informace a zpětná vazba také musí proudit nejen „shora dolů“, ale obousměrně. A zapomínat nemůžeme na názory a potřeby zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří zatím nejsou naším členstvem.

Na závěr bych rád poděkoval odborovému svazu za organizaci kulatého stolu, ale také všem odborářkám a odborářům, kteří se zúčastnili této diskuse zúčastnili. Pro mnoho z nás – mě nevyjímaje – byla některá témata v některých případech úplně nová, což nám cenný pohled a rozšířilo náš náhled na odborovou práci, která se musí stále rozvíjet.

Setkání mi připomnělo, jak pestrá a důležitá je odborová činnost a že nesmíme usnout na vavřínech. Je třeba hledat nové cesty rozvoje, rozšiřovat možnosti dialogu a aktivně se účastnit, aby naše odbory byly stále silnější a pružnější vůči výzvám dneška. Každé takové setkání posiluje naši schopnost reagovat na měnící se podmínky a společně budovat silnější odbory.



O zajímavá témata nebyla nouze.



Seznámení s digitálními nástroji proběhlo v příjemné atmosféře.

Report ze školení: Umělá inteligence a grafika pro odborovou praxi

Radek Holodňák

V úterý 17. června 2025 se v pražské kanceláři OSSOO konalo pracovní školení s názvem Workshop: Práce s ChatGPT a grafickým editorem Canva, které vedl svazový sekretář sekce Radek Holodňák. Setkání se zúčastnily kolegyně z různých koutů republiky a z různých odborových prostředí – spojil je zájem o to, jak moderní nástroje využít v každodenní odborové agendě a jak si jejich prostřednictvím usnadnit život.

Na formulaci záleží

V první části školení jsme se zaměřili na již dobře známý nástroj ChatGPT, jehož možnosti přesto zúčastněné příjemně překvapily. Nejdříve jsme si vyzkoušeli, jak se píšou takzvané prompty – tedy jak vlastně s umělou inteligencí mluvit, aby nám předkládala ty výsledky, které požadujeme. Naučili se, jak pomocí umělé inteligence tvořit zápisy, formuláře, dotazníky návrhy příspěvků na sociální síte nebo třeba pozvánky na akce. Zaměřili jsme se na to, jak ChatGPT využít k datové analýze a zpracovávání obsáhlých textů. Zkusili jsme si vyhledávání relevantní legislativy a práci s ní. Vysvětlili jsme si, jak funguje interní paměť aplikace a jak ji využívat pro vytvoření asistenta, který nám může být denně k ruce v naší odborové práci. Nešlo přitom jen o teorii – ka-

ždý si vyzkoušel, jak s ChatGPT efektivně komunikovat a získávat přesně to, co potřebuje. Mnozí ocenili, že se AI dá využít i pro osobní účely – od psaní e-mailů až po plánování výletu. Věnovali jsme se také nástrojům pro generování obrázků, což přineslo i humorné momenty. Sál rozezněl hurónský smích, když jsme srovnali výsledky generovaných obrázků. Můžete si to zkusit sami: vygenerujte obrázek pro prompt „zaměstnanci na dovolené v Chorvatsku“ a poté „čeští zaměstnanci na dovolené v Chorvatsku“. Také vám z prvního promptu vylezli osvalení mladíci popíjející drinky na jachtě, zatím-

co z druhého promptu skupinka veselých bříškatých seniorů s půllitry piva a rohlíky s paštikou na stolech? Inu, tak takhle nás vidí umělá inteligence...

Grafika i sdílení zkušenosti

Druhá část workshopu patřila nástroji Canva, který je ideální pro rychlou a jednoduchou tvorbu plakátů, grafik a vizuálů. Účastníci a účastnice si vyzkoušeli práci s šablonami, nahrávání vlastních fotek i generování obrázků pomocí AI. Výsledkem byly první návrhy odborových letáků, které vznikaly přímo na místě – a často i s nápaditostí, kterou by leckdo nečekal.

Celé školení se neslo v přátelské atmosféře a mělo i lidský rozměr – v průběhu cvičení jsme si vyměňovali zkušenosti, tipy a dobrou náladu. Pro mnoho zúčastněných to nebylo jen technické školení, ale i prostor pro sdílení inspirace a posílení odborové komunity. Zpětná vazba zúčastněných byla velmi pozitivní: školení jim přineslo nové dovednosti, které využijí nejen v odborové činnosti, ale i v osobním životě. Naučili se nebát technologií a objevili možnosti, jak si zjednodušit každodenní práci. Absolventům a absolventkám kurzu jsme navíc zaslali certifikát, kterým si můžou ozdobit své kanceláře.

Děkujeme všem, kdo se zúčastnili – a těšíme se na další setkání. Další kurz tohoto typu budeme pořádat na podzim.



Kreativní byrokracie slavila jubileum

Co letos nejvíc rezonovalo?

Jubilejní pátý ročník Festivalu kreativní byrokracie, který se konal 19. června v pražském Kampusu Hybernská, přilákal více než 400 účastníků a účastnic z celé republiky. Platforma Česko.Digital tu už popáté vytvořila prostor pro otevřenou debatu o tom, jak veřejná správa může fungovat efektivněji – a zároveň být prostředím, kde se lidé necítí jen jako „součást systému“, ale jako jeho tvůrci a tvůrkyně.



Festival kreativní byrokracie zahájil nejvyšší státní tajemník.

Anna Řídká, Šárka Homfray

Vedle řady inspirativních workshopů a panelových diskusí letos jasně rezonovalo jedno zásadní téma: Jak udržet schopné zaměstnance a zaměstnankyně ve veřejné službě, když jim současný systém často nenabízí růst, uznání ani důstojné pracovní podmínky a zejména důstojný plat.

Růst jen pro manažery? Problém, který zraňuje experty

Panelová diskuse s výmluvným názvem „*Nejsou lidi*“ otevřela diskusi o tom, proč se na mnohé pozice hlásí minimum uchazečů a uchazeček – a proč odcházejí i ti zkušeni. Zaznělo, že problém není zdaleka jen v platových tabulkách. Kariérní růst je systémově postaven tak, že vede téměř výhradně směrem k manažerským funkcím. To ale demotivuje odborníky a odbornice, kteří chtějí zůstat u své profese, ať už v jakémkoliv oboru služby, a rozvíjet se v ní, nikoli nutně řídit ostatní.

Přechod zpět z vedoucí pozice na běžné referentské místo přitom znamená nejen nižší ohodnocení, ale často i pocity osobního selhání. Tento tlak vytváří past, ze které je těžké uniknout. Z hlediska odborů se jako velmi důležité ukazuje i to, že neexistuje systémové řešení, jak spravedlivě odměňovat expertní práci mimo vedoucí dráhu. Přitom právě tito lidé často odvádějí špičkový výkon a nesou klíčovou odpovědnost.

„Lidi si vybírají nás, ne my je.“

Ředitel pražského Institutu plánování a rozvoje Ondřej Boháč ve svém příspěvku připomněl, že systém odměňování ve státní správě zůstává rigidní a často neodráží skutečný výkon. „Tabulky jsou hodně postavené na tom, kolik let si úředník či úřednice na úřadě odkroutili – to třeba vůbec nedává smysl u IT odborníků a odbornice,“ uvedl.

Vedoucí pracovníci a pracovnice navíc často nedostávají podporu v tom, aby se mohli skutečně věnovat vedení lidí. Jejich čas zahlcuje agenda, a mnohdy jim chybí jakékoli manažerské vzdělání a zpětná vazba, jak ostatně vychází i z průzkumu

Pohled úředníka. Fluktuace zaměstnanců a zaměstnankyň přitom zůstává tématem, které se na úřadech prakticky nesleduje – nemáme přesná data o tom, kolik nás odchody lidí vlastně stojí, ani kolik úřady platí za opakované nákupy know-how externistů a externistek.

To vše přispívá k celkové frustraci zaměstnanců i zaměstnankyň. Jak zaznělo na workshopu „*Analýzou ke změně: Jak z vašeho úřadu udělat skvělé místo pro práci*“ vedeném odborníci z Inkluzio s. r. o., lidé chtějí pracovat v prostředí, kde mohou být autentičtí, kde mají prostor pro růst, důvěru a podporu. Nezbytné je také budování kultury spolupráce a sdílení dobré praxe mezi úřady – a nejen formálně, ale skutečně na každodenní úrovni.

První dojem vzniká už za dveřmi

Jiný typ diskuze představovala debata nazvaná „*Reception: Perception*“, ve které se odborníci a odbornice věnovaly novým výzvám architektury a interiérů úřadů a veřejných budov. Není nezbytné za každou cenu usilovat o prostředí, které bude připomínat moderní korporát. A zdaleka ne každý úřad má takové prostředky, aby si vybudoval podobné nové sídlo jako NKÚ. Přesto jsou úřední budovy zásadním prvkem reprezentace státu, a to i v době pokračující digitalizace. Zajímavý vhled přinesla odbornice na pracovní prostředí Apolena Weisssová, která zužitkovala své zkušenosti při spolupráci na redesignu vnitřního prostředí sídla ČEZ. Debata mimo jiné zdůraznila, jak důležité je nejen vytvářet příjemné prostředí pro klienty, ale myslet zejména na zaměstnance a zaměstnankyně a jejich pocit soukromí a bezpečí.

Vyjednávejme chytře: Data, která potřebujeme mít

Pro odbory z toho plyne jasná výzva: vyjednávat o důstojných pracovních podmínkách potřebujeme se znalostí skutečných nákladů – a konkrétními daty v roce. Pokud například nevíme, kolik nás stojí fluktuace, těžko budeme obhajovat investice do stabilizace týmů nebo větší prostor pro profesní růst mimo manažerské funkce.

Stejně tak je třeba dál tlačit na rovné odměňování expertních a manažerských pozic, a to nejen ve slovech, ale i ve služebních předpisech a rozpočtových pravidlech. Systém „příplatku za vedení“ nesmí být jedinou cestou, jak si pracovník či pracovnice ve státní službě polepší.

Máme na to?

Ekonomická debata moderovaná novinářem Davidem Klimešem se podívala na veřejné rozpočty poněkud odlišným způsobem, než jak jsme tomu zvyklí. Co je to udržitelné a zelené rozpočtování? A má u nás smysl či budoucnost? Debata ukázala, že jednoznačně ano – nejde jen o nějaké aktuální trendy. Peter Hronček z útvaru Hodnota za peníze slovenského Ministerstva financí pak popisoval, jak se na Slovensku utvářela cesta k posilování cíleného a měřitelného rozpočtování. Hlavním sdělením této debaty bylo, že o skutečných politických prioritách nevypovídá žádné jedno číslo samo o sobě – ani počet miliard, ani procento HDP, ani navýšení podílu na státním rozpočtu. Musíme usilovat o měřitelné a efektivní vynakládání těchto peněz, aby bylo jasné, co za ně dostaneme a v jakém ohledu je to žádoucí či užitečné.

Veřejná služba jako hrdost, ne přítěž

Festival ukázal i pozitivní příklady. Některé složky veřejné správy – např. některé ÚSC nebo třeba i IPR Praha – se snaží dát vedoucím více prostoru pro skutečné vedení lidí a rozvíjet týmy bez direktivního tlaku. Zazněla i inspirativní myšlenka: „Sloužíme státu, nikoli jen pracujeme pro stát.“ Drobná změna formulace, která ale přináší větší hrdost a posiluje profesní identitu zaměstnanců a zaměstnankyň.

Z našeho pohledu coby sociálního partnera je důležité, že festivaly jako tento otevírají i ta citlivější témata, která známe z každodenní práce. A dělají to otevřeně, partnersky a bez přetvářky. Právě takový dialog s vedením veřejné správy budeme nadále podporovat – a zároveň i nadále vyjednávat o konkrétních změnách, které zaměstnancům a zaměstnankyním zlepší každodenní pracovní život.

Absence u lékaře v pracovní době

? Jak je to s uznáním propustky k lékaři při pružné pracovní době, zejména pokud návštěva spadá mimo základní pracovní dobu? A jak v případě návštěvy lékaře v jiném městě nebo doprovodu rodinného příslušníka či příslušnice? Může zaměstnavatel poskytnutí volna nějak omezit, například vnitřním předpisem?

Problematickou návštěvu u lékaře upravuje § 199 zákoníku práce a příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Práva podle těchto předpisů se vztahují i na zaměstnance či zaměstnankyni ve státní správě v režimu služebního zákona, neboť zákon o státní službě v § 100 odst. 2 a § 104 odst. 1 odkazuje na zákoník práce.

Zaměstnanci či zaměstnankyni náleží pracovní volno s náhradou platu na dobu nezbytně nutnou k vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení – pokud jej nebylo možné absolvovat mimo pracovní dobu a pokud šlo o nejbližší dostupné zařízení.

Při doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení se poskytuje pracovní volno jen jednomu z rodinných příslušníků na dobu nezbytně nutnou, nejvýše však na 1 den, a to pouze tehdy, byl-li doprovod nezbytný a nebyl mož-

ný mimo pracovní dobu. Náhrada platu náleží pouze při doprovodu manžela či manželky, druhu či družky, dětí, rodičů a prarodičů nebo jeho či její manžela či manželky (§ 199 odst. 1 ZP, příloha k NV č. 590/2006 Sb.).

U pružné pracovní doby je situace specifická. Podle § 97 odst. 1 zákoníku práce se překážky v práci (např. návštěva lékaře) posuzují jako výkon práce pouze tehdy, pokud zasahují do základní pracovní doby – tedy do pevně stanoveného časového úseku, kdy musí být zaměstnanec či zaměstnankyně na pracovišti. Pokud tedy zaměstnanec či zaměstnankyně navštíví lékaře mimo tento čas, o náhradu přichází a čas strávený u lékaře si musí napravit jindy.

Tento přístup však může být nepraktický, zvláště když zaměstnanec či zaměstnankyně nemůže termín ovlivnit (např. u specialistů nebo mimo bydliště). Z tohoto důvodu umožňuje § 85 odst. 5 písm. f) zákoníku práce zaměstnavateli určit, že při některých překážkách v práci (např. vyšetření nebo ošetření nebo doprovod) se pružné rozvržení neuplatní a použije se pevná pracovní doba. Tím se daná doba započítává jako překážka v práci s náhradou platu, a to bez ohledu na konkrétní čas čerpání překážky.



Tuto výjimku může zaměstnavatel stanovit vnitřním předpisem, pracovní smlouvou nebo kolektivní smlouvou. Například: „Zaměstnavatel neuplatní pružné rozvržení pracovní doby při překážkách podle § 199 ZP, např. při vyšetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení. V těchto případech platí pevná pracovní doba od ... do ... hod.“

Zákoník práce zároveň v § 305 výslovně zakazuje, aby vnitřní předpis omezoval zákonná práva zaměstnance či zaměstnankyně. Nelze tedy např. stanovit „maximální počet hodin“ na návštěvu lékaře bez ohledu na délku vyšetření a dopravy – takový předpis by byl neplatný. Pokud by na jeho základě zaměstnavatel krátil náhradu platu, dopouštěl by se přestupku, za který hrozí pokuta až 200 tisíc Kč.

Anna Řídká

Příkazy k výkonu služby mimo charakteristiku služebního místa

? Můj přímý nadřízený mi opakovaně ukládá úkoly, které nesouvisejí s mým oborem činnosti a nemám je uvedeny v charakteristice služebního místa. Některé z nich dokonce podle mého názoru spadají do vyšší platové třídy. Je to přípustné podle zákona o státní službě?

Charakteristika služebního místa je dokument, který konkrétně vymezuje činnosti, které do náplně daného služebního místa a současně určují platovou třídu podle katalogu správních činností. Nejedná se však ale o dokument, který naprosto vyčerpávajícím způsobem stanovil výčet služebních úkolů, které státní zaměstnanec či zaměstnankyně může nebo musí vyřizovat.

Důležitá jsou zde dvě ustanovení zákona o státní službě. Podle § 77 odst. 1 písm. d) je státní zaměstnanec či zaměstnankyně povinen/na plnit služební úkoly osobně, řádně a včas. Podle ustanovení § 79 odst. 2 písm. f) má státní zaměstnanec či zaměstnankyně právo odmítnout vyřizovat slu-

žební úkoly, které nepatří do oboru služby, v němž vykonává službu; to neplatí, spadá-li služební úkol do působnosti organizačního útvaru, v němž je zařazen jeho služební místo, a při přeložení. Z těchto ustanovení vyplývá, že státní zaměstnanec či zaměstnankyně nemůže odmítnout plnit řadu úkolů, které rozhodně v rámci charakteristiky svého služebního místa nenajde. Zákon zde operuje s principem, že v rámci „svého“ oboru služby by státní zaměstnanec či zaměstnankyně měl/a být principálně schopen/na rozumět i jiné než své běžné agendě, případně by se měl/a orientovat v problematice svého útvaru. Zde ale upozorňujeme, že pokud by takto široké ukládání služebních úkolů bylo pravidlem, má státní zaměstnanec či zaměstnankyně rovněž právo na vytvoření podmínek pro řádný výkon služby, což může spočívat i v adekvátním rozdělování agendy, metodické pomoci, prohlubování kvalifikace apod.

Specifická je pak situace v případě činností, které by spadaly do vyšší platové

třídy. Podle § 79 odst. 2 písm. e) zákona o státní službě má státní zaměstnanec či zaměstnankyně mimo jiné nárok na plat a platový postup; platová třída státního zaměstnance či zaměstnankyně odpovídá služebnímu místu v oboru služby, na které je zařazen/a, nebo jmenován/a. Služební orgán má navíc povinnost zajistit rovné zacházení se všemi státními zaměstnanci a zaměstnankyněmi, včetně odměňování. Úkoly spadající do vyšší platové třídy sice státní zaměstnanec odmítnout nemůže, ale pokud jsou zadávány opakovaně, vzniká mu nárok na doplatek rozdílu v platu, a to až za 3 roky zpětně.

V takovém případě doporučujeme obrátit se nejprve písemně na služební nadřízeného s žádostí o vyjasnění, případně na služební orgán. Pokud by nedošlo k nápravě, můžete situaci řešit i prostřednictvím odborové organizace, případně i za využití právní pomoci odborového svazu.

Šárka Homfray

Jak získat kontrolu nad svým časem online

Léto je v plném proudu, a tak jsme požádali Michaelu Šídlou, členku ZO při Ministerstvu vnitra a platformy Mladí odboráři OSSO v terapeutickém výcviku o tipy na to, jak se co nejvíce zrelaxovat a odpojit během našich dovolených od veškerých online sociálních i jiných sítí tak, aby jedinou zůstala třeba ta houpací na naší zahradě.

Zná to každý, kdo alespoň částečně žije v online světě – kromě pípajících pracovních e-mailů a připomínek schůzek se i naše osobní diáře, seznamy nákupů a koneckonců i plány samotných dovolených přesouvají v mnoha případech do kódů z jedniček a nul. Aniž bychom si to možná uvědomili, stal se z mobilního telefonu (dnes často i s asistentem v podobě umělé inteligence) pomocník se vším, co denní činnosti zahrnují. Vyhledáváme v něm recepty, komunikujeme s přáteli přes půl zeměkoule, připomíná nám narozeniny blízkých a pracovní povinnosti soukromého i pracovního života. Od života v zaměstnání odjíždí mnozí na dovolenou či alespoň „na víkend“. Zkusili jste si ale někdy udělat opravdové volno od virtuálního světa?

Proč je těžké se odpojit

Ukazuje se, že mnoho online aplikací a nástrojů je již programováno s myšlenkou na jejich vysokou míru atraktivity a jisté návykovosti pro koncového uživatele. Řada výzkumů označuje závislost

na internetu (aplikacích, mobilu...) podobnou skupině „návykových a impulzivních poruch“. V mezinárodní klasifikaci nemocí je pro ně takové označení spolu s výčtem kritérií závislosti. O tu se jedná v případě, pokud jsou přítomna všechna zároveň a v určité míře. I kdyby se vám však nyní níže podařilo odškrtnout všechny body, nemusí to ještě znamenat, že byste měli propadat panice a považovat se za závislé na online světě. Rozhodně je ale na místě se zamyslet nad možnostmi další odborné diagnostiky, pokud vás toto téma dlouhodobě znepokojuje. Pojdme se tedy podívat na kritéria závislosti:

- 1) **význačnost** – aktivita je pro člověka „nejdůležitější v životě“ a podřizuje vše ostatní, včetně třeba i hygieny či stravy.
- 2) **změny nálad** způsobené prováděním činnosti
- 3) **abstinenční příznaky**, pokud není k činnosti možné přistoupit
- 4) **nárůst tolerance** – tedy **potřeba zvyšovat míru** činnosti
- 5) **konflikt** činnosti a dalších oblastí či vztahů v životě
- 6) **relaps** – **návrat k činnosti i po období kontroly** a snahy o omezení

Jak být offline? Postupně!

Ačkoli se to může někomu zdát úsměvné, pro mnohé je „existence offline“ celkem složitý úkol. Pro tyto kolegy a kolegyně pak bude možná příjemným překvapením, že do určité míry se jedná o dovednost ne nepodobnou například ježdění na



Michaela Šídlou

kole – především pak v tom smyslu, že je třeba ji trénovat a tím se v ní lze postupně zdokonalovat.

Je pro vás nepřijemná až nereálná představa celého týdne offline někde v chatě za horami? Tak zkuste nejdříve „offline hodinu“ jednou denně. Udělejte si z toho soukromý malý experiment. Vyberte volný čas, který běžně trávíte na telefonu či počítači a zkuste do něj vložit novou či zajímavou činnost, nebo (což bývá nejtěžší výzvou) nedělat vůbec nic a jen tak sledovat svět kolem sebe anebo své vlastní myšlenky. Pozorujte své pocity na začátku, v průběhu a na konci a zkuste si je třeba zapsat tužkou na papír. Jaké to pro vás je? Proměnily se vaše pocity někdy v průběhu experimentu? Máte okamžité nutkání po skončení hodiny sáhnout po mobilu, nebo dokážete třeba ještě pět minut pokračovat v rozjímání? Netlačte se ani do jedné polohy – nemusíte hned několik hodin toužit nečinně meditovat, zároveň si ale můžete hrát s časem, který se učíte trávit mimo svá elektronická zařízení a přesouvat jej například v průběhu dne, či měnit jeho délky dle aktuálních možností a nálady.

Offline budoucnost – osobní i kolektivní

Je možné, že se nakonec přistihnete, jak uvažujete o odpojení z virtuálu na celý den či víkend, aniž by vám taková představa přišla nereálná. „Dovolená“ od sítí je totiž bez konkrétní destinace, ale zato s potenciálem vrátit zpět vlastní čas a kreativitu. S nimi pak i schopnost rozhodovat se vědomě, zda zrovna budete vyhledávat (klidně i potřebné či objektivně zajímavé a přínosné) nápady na síti, či zpočátku možná „obyčejnější“, ale později čím dál jedinečnější ideje ve své vlastní mysli.

Právo na odpojení se tak stává nejen osobní dovedností, ale i společenským tématem – aktuálně se živě diskutuje například v kontextu kolektivního vyjednávání. V některých zemích, jako je Itálie, se tato práva začínají objevovat i v kolektivních smlouvách, kde zaměstnanci a zaměstnankyně získávají formální nárok na odpojení mimo pracovní dobu. I to může být inspirací pro naši domácí debatu o zdravějších hranicích mezi prací a volným časem.



Foto: Filip Urban, unsplash

Velká hospodářská krize

Dějiny odborů, část XIII.

Finanční krize, která se od října 1929 začala šířit po celém světě, se nevyhnula ani Československu. Postihla ho jakožto de facto průmyslovou velmoc podobně silně, jako USA nebo Německo. Ačkoliv se na počátku roku 1930 zdálo, že půjde snad jen o přechodnou depresi, brzy se ukázalo, že se jedná o skutečnou krizi, která jen tak neodezní.

Radek Holodňák

Krize finanční i společenská

Průmyslová výroba do roku 1933 klesla skoro o polovinu. Kriticky byla zasažena také vývozní odvětví jako sklářství nebo výroba porcelánu. Československo, již tehdy exportně zaměřená ekonomika, nebylo schopno nalézat v obdobně postiženém zahraničí odbytiště, a oslabený vnitřní trh zdaleka nestačil spotřebovávat všechno nabízené zboží. Velká hospodářská krize ale neměla jen finanční důsledky. Promítla se zásadním způsobem do společenských nálad u nás i v Evropě a zásadním způsobem načrtla budoucí podmínky pro vznik druhé světové války. V Československu nejenže posílila komunistická strana, ale také se zradikalizovalo německé obyvatelstvo československého pohraničí, kde se koncentroval především lehký průmysl. Ten v krizi utrpěl snad



Dělnické rodiny byly zvyklé žít v nuzných podmínkách. Paradoxně si tak mnohdy s krizí poradily lépe než rodiny zvyklé na vyšší standard, který, když jej ztratily, představoval zásadní problém. (Zdroj: Wikimedia Commons)

úplně nejvíc. A kde se lidem nedaří, tam se – jak známe z dějin i současnosti – otevírá prostor pro radikály, populisty, nacionalisty a všechny ty falešné proroky, kteří tvrdí, že mají dokonalý recept, který vyléčí ekonomiku i společnost.

Napravit, nebo zničit?

Krize se pochopitelně promítla i do postojů československých odborů. Velké odborové centrály, o kterých již víme, že byly reformistické, na nastalou situaci reagovaly v rámci svých možností. Domnívaly se, že v krizi se nedá stupňovat nátlak na zaměstnavatele, není možné stávkovat a že je snad možné vést leda obranné boje proti propouštění a snižování mezd. Zaměřily se také na jednání s vládou o různých finančních kompenzacích a sociálních programech, které měly dopady krize změkčovat.

Jiný přístup ale zaujaly rudé, komunistické odbory – tedy revolucionáři. Komunisté v krizi spatřovali vyústění nevyhnutelných důsledků kapitalistické ekonomiky. Marxistická ekonomická teorie správně analyzovala finanční krize jako nutné fáze kapitalismu, během nichž dochází k optimalizaci nabídky a poptávky; komunisté si z toho však udělali své ústřední téma a v čele s rudými odbory se hlasitě domáhali likvidace kapitalistického zřízení. Krizi spatřovali jako příležitost využít společenských nálad k ukončení nenáviděného světového pořádku. A tak na rozdíl od reformních odborů neváhali stávkovat. Jejich cílem nebylo vydobýt zaměstnancům a zaměstnankyním lepší podmínky, ale radikalizovat je a vytvořit podmínky pro komunistický převrat.

Podobně jako komunisté krizi s gustem zneužívali i nacisté. Obě radikální strany politického spektra svou propagandu cílí především na ty nejvíce krizí postižené a ohrožené – na nemajetné a nekvalifikované dělníky a mládež. Zkušenosti z finanční krize se okamžitě projevíly růstem sympatií vůči oběma extrémním krajům politického spektra. Evropa se neodvratně blížila nejhoršímu střetu v dějinách.

Gentský systém

V Československu již před krizí fungoval vyspělý sociální systém. Československá sociální demokracie v roce 1921 prosadila takzvaný Gentský systém (nazvaný podle města belgického města, kde byl poprvé zaveden už o 20 let dříve). V účinnost vstoupil v roce 1925. Podstatou systému bylo, že



Fronta na polévku ve veřejné vývařovně. (Zdroj: Wikimedia Commons)

na podporu v nezaměstnanosti měli nárok pouze členové a členky odborů podléhající nemocenskému pojištění. Podpory vyplácely přímo odborové organizace z vlastních fondů, které si pro tento účel povinně zřizovaly. K částce, kterou odborářům a odborářkám poskytla jejich organizace, se vázal státní příspěvek, který se lidem vyplácel také přes odborovou pokladnu.

Toto řešení bylo široce oboustranně výhodné. Státu umožňoval šetřit na aparátu, který je se systémem sociální péče spojený. Odborům pomáhal rozšiřovat členskou

Během krize si tak důležitost odborové organizovanosti uvědomili všichni ti, kteří z odborů během ekonomického růstu ve 20. letech vystoupili.

základnu a značně posílil jejich společenský vliv. Na podpoře měla být společným úsilím odboru a státu vyplácena měsíční suma odpovídající dvěma třetinám mzdy před ztrátou zaměstnání. Podmínkou čerpání podpory bylo to, že se příjemce pravidelně hlásil na zprostředkovatelně práce. Hustota těchto úřadů však tehdy nebyla (zejména v odlehlejších oblastech) dostatečná. Pro mnoho nezaměstnaných to v době bez aut a veřejné dopravy představovalo značný problém.

Gentský systém byl také pochopitelně problematický pro neodboráře, kteří nárok na příspěvek v nezaměstnanosti ztráceli. Během krize si tak důležitost odborové organizovanosti uvědomili všichni ti, kteří z odborů během ekonomického růstu ve 20. letech vystoupili v naději, že dobré časy snad vydrží navěky – proč teď vůbec platit odborové příspěvky?

Dopady krize

V půlce roku 1930 přišel stát s novelou gentského systému, která sociální podporu ještě posílila. Podporu v nezaměstnanosti bylo možné čerpat až 26 týdnů – a zvýšil se i státní příspěvek. V čase krize, kdy se počet nezaměstnaných radikálně zvyšoval, však vyplácení těchto podpor začalo odborové pokladny vyčerpávat. Muselo se tak začít šetřit jak na straně státu, tak v samotných odborech – třeba nárok na podporu měli nově jen ti členové a členky odborů, kteří za sebou mají alespoň rok členství. Státní příspěvek se tak v tom nejkritičtějším roce 1933 snížil na pouhých 12 korun denně. Zbytek vý-



Stát subvencoval různé veřejné práce, které měly za cíl dát obživu těm, kteří v krizi přišli o stálé zaměstnání. (Zdroj: Wikimedia Commons)

dajů zůstal na odborových organizacích a na tom, kolik měly dosud naspořeno.

Gentský systém pokrýval asi 40 % nezaměstnaných. Stát se snažil nezaměstnané podporovat i dalšími způsoby: rozděloval poukázky na potraviny, financoval veřejné práce, přispíval na mzdu zaměstnaným, kteří by jinak museli být propuštěni. O lidi postižené krizí se staraly také různé charitativní či náboženské organizace a pochopitelně také nejrůznější spolky, které sehrávaly ve společenském životě první republiky významnou roli.

Díky gentskému systému, tedy společnému úsilí odborů a státu, se československému lidu podařilo krizi přežít relativně snesitelně. Samozřejmě, byla to doba obrovských osobních tragédií, těžkostí, úpadku. Dlouhodobé strádání, psychický stres, následná apatie – to vše vedlo například ke zvýšenému výsky-

tu sebevražd. Statisticky vzato ale československá populace netrpěla hladem nebo bezdomovectvím, ačkoliv se jak po stránce bydlení i stravy musela značně uskomnit. Musíme si však uvědomit, že tehdejší dělnická populace byla již zocelená bídnými podmínkami, ve kterých žila v dělnických koloniích, přečpaných nájemních bytech či skromných chatrčích kolem továren a šachet. Nekvalifikovaní dělníci, zvyklí na útrapy života krizi, takto přečkali krizi mnohdy lépe než ti, pro které byla práce spojená s prestiží, osobní identitou a společenským postavením.

(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.

Mezinárodní den veřejných služeb: Odbory po celém světě se staví na odpor

Nový rozměr letos získal 23. červen, Mezinárodní den veřejných služeb. Zaměstnanci a zaměstnankyně ve veřejných službách a je zastupující odborové organizace po celém světě letos čelí rostoucím útokům ze strany autoritářských vlád a korporací. Nejde již jen o pokračování neoliberálních škrtů, ale o snahu ovládnout stát a potlačit nezávislé instituce, které brání rozkladu demokracie.

Zdravotníci a zdravotnice v Keni zabránili privatizaci zdravotnictví a vymohli si respektování kolektivní smlouvy navzdory brutálnímu zásahu policie. V Jižní Koreji odboráři a odborárky zabránili pokusu o vojenský puč a v Pákistánu si zdravotní pracovníce po letech bez uznání vybojovaly oficiální status a vyšší mzdy.

Také v Evropě se 23. červen nesl ve znamení odporu proti škrtům. Pod hlavičkou Evropské odborové konfederace (ETUC) a Evropské federace odborových svazů veřejných služeb (EPSU) vyzvali zaměstnanci a zaměstnankyně k ukončení politiky úspor a prosazení silných, dostupných a demokratických veřejných služeb.

Veřejné služby nejsou zátěží, ale základem demokracie a sociální soudržnosti. Kde selhávají státy, nastupují odbory. A ukazují, že když se bráníme, můžeme zvítězit.

► zdroj

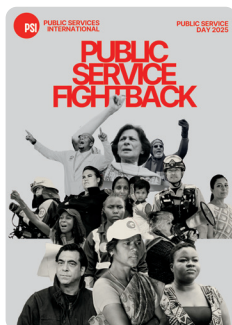


Foto: Kelly Sikkema, unsplash

Britské úřednické odbory čelí mnoha výzvám: omezení home office a současné rušení pracovišť je pouze jednou z mnoha

Deník Guardian reportuje o tom, že členové a členky britského odborového svazu veřejných a komerčních služeb (PCS) zahájili od pondělí 15. července časově neomezenou protestní akci kvůli povinnému návratu do kanceláří a plánovanému uzavření šesti úřadů Ministerstva pro bydlení, komunity a místní rozvoj.

Protestující úředníci kritizují „strnulé“ docházkové politiky, rušení nábory nezávislého na lokalitě a skutečnost, že vláda uzavírá místní pobočky, ačkoliv zároveň vyžaduje osobní přítomnost na pracovišti. Dotčené kanceláře se nacházejí mimo jiné v Birminghamu, Sheffieldu či Newcastlu.

Podle PCS jde o nepřiměřené zásahy do pracovních podmínek bez dostatečné konzultace. Předseda svazu Martin Cavanagh k tomu uvedl: „Zavírání místních pracovišť a zároveň tvrdé vymáhání fyzické docházky nedává smysl. Cestou z tohoto sporu je vyjednávání, ne obstrukce.“ Spory kolem práce na dálku a centralizace úřadů tak zůstávají v centru odborového dění nejen v Británii.

Britskými úřednickými odbory ale otrásají také nejdůležitější celosvětová politická témata současnosti. Britští odborové organizovaní ministerští úředníci a úřednice se ozývají vůči rozporuplnému postoji vlády k izraelskému vojenskému postupu v Gaze – Fran Heathcote, místní odborová předáčka, označila reakci vedení služebních úřadů na obavy stovek zaměstnanců a zaměstnankyň z možného napomáhání válečným zločinům za „pohrdavou, nedostatečnou a necitlivou“ a vyzvala k okamžitému zastavení jakékoli práce, která by mohla napomáhat genocidě.

► zdroj



Foto: rawpixel

Smrtící vedra na pracovišti: Evropské odbory požadují závazná pravidla

Letošní léto si v Evropě vyžádalo další životy zaměstnanců a zaměstnankyň vystavených extrémnímu horku. V Barceloně zemřela 51letá pracovníce úklidu krátce po své směně. Podobné tragédie se v posledních letech odehrály ve Španělsku, Itálii, Francii i Řecku. Podle Mezinárodní organizace práce vzrostl počet úmrtí v důsledku horka v EU od roku 2000 o 42 % – nejrychleji ze všech regionů na světě.

Teploty nad 30 °C zvyšují riziko pracovního úrazu o 5–7 %, při více než 38 °C až o 15 %. Kromě akutních kolapsů vede dlouhodobé působení horka i k vážným chronickým onemocněním. Přesto má jen málo zemí účinnou legislativu, která by zaměstnance a zaměstnankyně chránila.

Evropská odborová konfederace (ETUC) proto vyzývá Evropskou komisi k přijetí směrnice o maximálních pracovních teplotách. Požaduje mimo jiné povinné hodnocení rizik, plošné právo na zdravotní prohlídky, školení a spolupráci zaměstnavatelů s odbory na kolektivních opatřeních. „Kolik lidí ještě musí během vlny veder zemřít, než se z doporučení stanou závazná pravidla?“ ptá se generální tajemnice ETUC Esther Lynch.

Podle odborů nesmí být ochrana zdraví závislá na dobré vůli zaměstnavatele. Statistika hovoří jasně – v sázce není nic menšího než lidské životy.

► zdroj