

červen 2025 / ročník 70

www.oss00.cz

f osstatorg

Uvnitř Doplatky do minimální mzdy a zaručených platů
Anketa pro politické strany
Rozhovor s předsedkyní SON

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

Ačkoli se blíží čas prázdnin a letních dovolených, naše práce neustává. Jednání o valorizaci platových tarifů se stále nerozběhla. Premiér na předchozí urgence nereagoval. Sice nás přizval na jednání, které se má uskutečnit 10. července, nejde však o reakci na naše žádosti, ale o jednání o návrzích zaměstnavatelů na úpravy platového systému. Na naši opětovnou žádost ze dne 13. 5. 2025 nebylo vůbec reagováno! Premiéra jsem tedy opět k jednání vyzval a 16. června jsme na toto téma jako odborové svazy rozpočtové a příspěvkové sféry upořádaly tiskovou konferenci v sídle ČMKOS. Její motto bylo výstižné: „[Kolaps sociálního dialogu](#)“.

Na tiskové konferenci mimo jiné zaznělo, že především kvůli nedostatečnému odměňování hrozí odchod řady odborníků a zkušných pracovníků a pracovníků, kteří zajišťují důležité agendy státní a veřejné správy. Takto hrozící rozval veřejné správy může být prvním krokem k privatizaci služeb a tím k zhoršení jejich dostupnosti! Vláda nevede sociální dialog, ale monolog. Tím zásadním způsobem narušuje sociální smír, protože jeho základem by měl být právě dialog mezi sociálními partnery. Požadujeme, aby vláda respektovala odbory jako zástupce zaměstnanců a zaměstnankyň a vedla s nimi skutečný, plnohodnotný sociální dialog. Ten má být o kompromisu – a vláda musí hledat názorový průsečík u návrhů, které jí sociální partner předkládá.

Není možné přehlížet vzrůstající dramatickou nespokojenost zaměstnanců a zaměstnankyň veřejných služeb a správy s přístupem vlády ČR vůči zaměstnancům a zaměstnankyním státu i územně

samosprávných celků, včetně jejich odměňování. Vyjednávání je nezbytné zahájit ihned. Pokud vláda k 1. lednu 2026 nezvýší tarify, bude už více než třetina platových tarifů u tabulky č. 1 nařízení vlády pod minimální mzdou. A až tři čtvrtiny tarifů pak budou pod nejnižšími úrovněmi zaručeného platu.

Myslím, že můžu bez obav říci, že vláda se již nevěnuje ani tak vládnutí, jako přípravě na volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR, které se uskuteční 3. a 4. října. Je otázkou, jakou úlohu v těchto volbách a v nadcházející kampani budou hrát právě platové tarify. Pro nás je ale na prvořadé zásadním úkolem vést jednání tak, aby byl kompenzován ostudný propad reálných platů za několik posledních let provázených extrémní inflací. Vinou nečinnosti vlády v této věci musí úřady čím dál většímu počtu zaměstnanců a zaměstnankyň doplácet doplatky do minimální mzdy a zaručených úrovní platu! Více o tomto problému se dočtete v informaci o průzkumu, který jsme na téma doplatek provedli prostřednictvím jednotlivých svazových sekcí.

Jak nejspíše víte, na rozdíl od dřívějších let jsme se letos i my rozhodli zapojit do předvolební kampaně. Nečekejte ale od nás nějaká doporučení, koho volit, to odborovému svazu rozhodně nepřísluší. Nicméně abychom nemuseli marně čekat na to, jestli se o problémech, která vás v práci trápí, a které společně řešíme, bude mlu-



vit, či nikoli, obrátili jsme se na politické strany a hnutí se souborem dotazů. Na tyto dotazy odpověď patrně nikde jinde nenajdete, přestože jsou důležité nejen pro nás, ale v zásadě pro celou voličskou veřejnost v České republice. V tomto čísle Měsíčníku se s prvními odpověďmi politických stran můžete seznámit.

Pevně věřím, že i toto číslo Měsíčníku vám přináší praktické, zajímavé a inspirativní čtení. Než vám popřeji jménem celého svazu krásné léto a příjemnou zaslouženou dovolenou, dovoluji mi ujistit vás ještě jednou o tom, že svaz je tady pro vás. Nebojte se na nás obrátit s prosbou, podnětem nebo dotazem. V létě ale rozhodně naberte síly – budeme je všichni potřebovat.

Pavel Bednář
předseda OSSOO

Odbory hlásí kolaps sociálního dialogu, vláda nejedná o platech, porušuje kolektivní dohodu vyššího stupně a hazarduje s důvěrou ve státní správu

Praha, 16. června 2025

Odborové svazy rozpočtové a příspěvkové sféry sdružené v ČMKOS (OS RoPo) a Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) dnes na společné tiskové konferenci upozornily na vážné selhání vlády v oblasti sociálního dialogu. Přestože odbory už třikrát vyzvaly premiéra Petra Fialu a jeho kabinet k jednání o valorizaci platů ve státní sféře od 1. ledna 2026, vláda opakovaně nereaguje. Místo toho se zabývá sama sebou, soustředí se na řešení vlastních kauz, nad nimiž zůstává rozum stát, a své vlastní lidi – zaměstnance státu – naprosto ignoruje. Tato pasivita ohrožuje vnitřní bezpečnost ČR, stabilitu veřejné správy a prohlubuje nespokojenost mezi jejími zaměstnanci. Vláda svým (ne)postupem porušuje ustanovení o platech Kolektivní dohody vyššího stupně, ke kterému se sama zavázala. Odbory proto vyzývají vládu k okamžitému zahájení dialogu o navýšení platů o 9 až 10 %. Pokud by k tomu nedošlo, bude od 1. ledna příštího roku více než třetina platových tarifů pod úrovní minimální mzdy! Odbory jsou proto připraveny zahájit přípravy na vyhlášení stávkové pohotovosti v případě další pasivity vlády.

„Vláda ignoruje svoje lidi. Tím dává jasně najevo, že o budoucnosti zaměstnanců veřejných služeb nechce vést žádný férový dialog. Nerespektuje ani vlastní závazky, když po zveřejnění makroekonomické predikce Ministerstva financí 10. dubna nepřistoupila k jednání, jak bylo přislíbeno,“ uvedl Pavel Bednář, předseda Odborového svazu státních orgánů a organizací a mluvčí OS RoPo.

Ačkoli premiér a vláda tvrdí, že jednání plánují, odbory považují avizovaný termín schůzky 10. července za neadekvátní. „Dne 28. května jsme spolu s Josefem Středulou, předsedou ČMKOS, obdrželi pozvánku na jednání. Je potřeba zdůraznit, že tato schůzka se nekoná na základě našich výzev, ale

na podnět zaměstnavatelských svazů k návrhu změny systému odměňování ze strany zaměstnavatelů. Na naši žádost vláda dodnes nereagovala,“ doplnil Bednář.

Vláda svým (ne)postupem porušila kolektivní dohodu, kterou podepsal premiér

Vláda porušila Kolektivní dohodu vyššího stupně, ve které se doslovně zavázala, že se smluvní strany dohodly, že nejpozději do konce prvního kalendářního čtvrtletí zahájí vyjednávání ve věci valorizace platových tarifů státních zaměstnanců na následující kalendářní rok. „Máme konec druhého kvartálu a termín jednání v neohlednu. Vláda se zabývá sama sebou,

svými kauzami namísto toho, aby dodržovala dohody. Podpis premiéra České republiky nemá žádnou váhu. To je pro nás velmi smutné zjištění,“ popisuje Josef Středula, předseda ČMKOS.

„Vláda nevede sociální dialog, ale monolog! Požadujeme, aby respektovala dohody, které uzavřela se sociálními partnery. Sociální dialog je o kompromisu. Apelujeme, aby vláda hledala názorový průsečík u návrhů, které odbory předkládají. Apelujeme na brzký termín jednání – nelze přehlížet vzrůstající dramatickou nespokojenost zaměstnanců veřejných služeb a správy s přístupem vlády České republiky vůči zaměstnancům státu i územně samosprávných celků, včetně jejich odměňování,“ upřesňuje Bednář.

Zvýšení platů o 9–10 %

„Pokud vláda nic neudělá, nebude jednat a nepřistoupí na zvýšení platů o 9–10 %, bude od 1. ledna příštího roku více než třetina platových tarifů pod minimální mzdou. Tři čtvrtiny platových tarifů pak budou pod předpokládanými nejnižšími úrovněmi zaručeného platu, jehož výši definuje zákoník práce,“ poukazuje Středula.

„To, že vláda opakovaně ignoruje naše výzvy k jednání, bohužel vypovídá o trnitím stavu sociálního dialogu. K odborovým svazům, které zastupují statisíce zaměstnanců veřejných služeb a správy, je přistupováno s naprostým nezájmem

1. stupnice platových tarifů																	
Příloha č. 1 k NV 341/2017 Sb.																	
Platový stupeň	Počet let zap. praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1.	do 1 roku	13 540	14 440	15 390	16 420	17 530	18 750	20 080	21 530	23 110	24 790	26 680	28 650	30 810	33 170	35 740	38 530
2.	do 2 let	13 910	14 860	15 850	16 940	18 120	19 370	20 720	22 250	23 840	25 620	27 560	29 600	31 860	34 290	36 970	39 860
3.	do 4 let	14 320	15 320	16 330	17 450	18 670	19 980	21 400	22 980	24 650	26 480	28 530	30 620	32 950	35 490	38 250	41 240
4.	do 6 let	14 740	15 760	16 850	17 990	19 280	20 630	22 100	23 730	25 460	27 380	29 470	31 630	34 060	36 700	39 590	42 680
5.	do 9 let	15 210	16 250	17 370	18 560	19 880	21 290	22 820	24 520	26 310	28 290	30 460	32 730	35 240	37 970	40 960	44 160
6.	do 12 let	15 680	16 750	17 890	19 140	20 520	21 960	23 570	25 350	27 180	29 220	31 500	33 850	36 450	39 270	42 380	45 700
7.	do 15 let	16 140	17 290	18 470	19 760	21 170	22 690	24 330	26 180	28 120	30 220	32 580	35 020	37 700	40 650	43 860	47 310
8.	do 19 let	16 640	17 820	19 060	20 380	21 860	23 430	25 120	27 050	29 060	31 240	33 680	36 240	39 010	42 060	45 430	48 980
9.	do 23 let	17 150	18 370	19 660	21 040	22 580	24 200	25 970	27 950	30 030	32 310	34 820	37 470	40 370	43 560	47 020	50 710
10.	do 27 let	17 720	18 970	20 290	21 720	23 330	25 000	26 800	28 900	31 060	33 400	36 020	38 780	41 790	45 070	48 690	52 480
11.	do 32 let	18 250	19 540	20 950	22 430	24 110	25 840	27 740	29 910	32 120	34 570	37 280	40 120	43 240	46 670	50 400	54 380
12.	nad 32 let	18 840	20 180	21 630	23 150	24 910	26 690	28 660	30 920	33 220	35 770	38 570	41 520	44 770	48 310	52 170	56 320
NÚZP		22 600		27 120			31 640				36 160						
Počet tarifů pod MM 22 600 Kč		24		32			12				0						
Počet tarifů pod NÚZP		24		36			46				38						

– počet platových tarifů pod minimální mzdou: **68 (35,42 %)**

– počet platových tarifů pod nejnižšími úrovněmi zaručeného platu: **144 (75 %)**

a přehlížením. Takový postoj vážně narušuje důvěru ve veřejnou správu a sociální dialog,“ doplňuje Středula.

Přidáno jen vybraným?

Nefér a nebezpečné V letech 2022 a 2023 zasáhla zaměstnance státu a veřejného sektoru tvrdá rána. Inflace jim reálně vzala až 15 % příjmů. Stát ale nepřišel s odpovídajícím navýšením tarifů. „Veřejná správa dostala opravdu drsnou facku. Tohle nejsou lidé, kteří si mohou bokem vydělávat. Tohle jsou lidé, kteří drží agendu. A stát se jim směje do očí,“ pokračuje Josef Středula.

Odbory vítají, že od července vzrostou platy vojákům, policistům a hasičům, jak informovalo Ministerstvo financí. Upozorňují však, že přehlížení civilních zaměstnanců ve stejných složkách je naprosto nepřijatelné. Těm vláda přidání nenabídla.

„Samozřejmě, že našim kolegům z ozbrojených složek zvýšení platů přejeme. Ale současný model přidávání vybraným profesím je nesystémový, nespravedlivý a ve svém důsledku i nebezpečný. Tříští solidaritu a vytváří napětí uvnitř veřejného sektoru,“ říká Středula.

Odbory chystají další kroky včetně přípravy na vyhlášení stávkové pohotovosti

Odborové svazy OS ROPO sdružené v ČMKOS proto dnes oznámily, že jsou připraveny zahájit přípravu dalších společných kroků. „A to včetně přípravy na vyhlášení stávkové pohotovosti. Cílem je přimět vládu k dodržování dohod, ke kterým se sama zavázala a plnohodnotnému jednání, které nebude jen formálním gestem, ale skutečným dialogem o budoucnosti platových poměrů ve veřejných službách,“ uzavírá Středula.

Nízké tarify veřejné peníze nešetří – úřady doplácet do zákonného minima

To, před čím jsme varovali a na co jsme upozorňovali, již můžeme jen zopakovat: argument, podle něhož je nutné konsolidovat veřejné finance, se kterým vláda v posledních letech odmítala debatu o adekvátní valorizaci platových tarifů, je lichý a nepodložený. Tato skutečnost se až nápadně projevuje v souvislosti s novým způsobem stanovení minimální mzdy a zaručených úrovní platu.

Úřady totiž letos na doplatky do těchto zákonem garantovaných minim vynakládají výrazně vyšší prostředky než v minulém roce. Deklarované úspory se tedy nekonají – a systém platového odměňování se dále deformuje. Kromě toho, že jsou platy absurdně nízké, stírá navíc tato nutnost doplácet stále více jakékoli motivační efekty osobních příplatků nebo zohlednění náročnosti práce a dosavadních zkušeností v platových třídách a stupních.

Abychom získali lepší přehled o této situaci a další argumenty pro letošní vyjednávání, oslovili jsme úřady prostřednictvím jednotlivých svazových sekcí s žádostí o přehled těchto doplatků. Co ze zjištěných informací vyplývá?

Celkový obraz: Rozpětí problémů

Instituce se zásadně liší v rozsahu výskytu doplatků do zaručeného platu. Zatímco některé (např. SÚKL, ČTÚ, MŠMT) řeší jen jednotky případů, jiné (např. ČSSZ, ÚP ČR) se potýkají s masivním výskytem, který ovlivňuje stovky až tisíce zaměstnanců měsíčně.

Hlavní číselné poznatky

Nejvyšší absolutní počty zaměstnanců s doplatky:

- Úřad práce ČR: přes 600 osob měsíčně (leden, únor).
- ČSSZ: 573 osob v lednu (7,24 % ze všech zaměstnanců).
- GŘ a FÚ: dlouhodobě přes 250 zaměstnanců měsíčně napříč kraji.

Nejvyšší doplatky na jednotlivce:

- ČSSZ: až 9 040 Kč.
- Celní správa: 7 669 Kč.
- MZV: 7 950 Kč.
- IP: 7 490 Kč.

Instituce s nejnižším výskytem:

- SÚKL: pouze 1 zaměstnanec v lednu a únoru.
- MŠMT: jednotlivci, obvykle 3–5 osob měsíčně.
- HZS ČR: 4 osoby s doplatkem do minimální mzdy, 58 do zaručené úrovně platu

Tendence a dynamika

Dynamický nárůst je patrný u ÚP ČR, kde mezi říjnem a lednem došlo k nárůstu ze 14 na 626 případů. Stabilní výskyt vykazuje ČSSZ, především ve středních a nižších třídách (zejména 7., 9. a 10.). ČTÚ a Celní správa se snaží problém aktivně eliminovat úpravou příplatků a dalšími zásahy.

Strukturální příčiny problému

Doplatky nejčastěji vznikají v 3. až 7. platové třídě. U ÚP ČR a MV ČR jde typicky o pracovníky v 3. třídě (např. asistenti, vrátní, techničtí pracovníci). Často se

objevují také u pracovníků s omezeným úvazkem nebo při absenci osobního ohodnocení a příplatků. Některé instituce doplácení řeší aktivně, jiné nikoli.

Odhadované roční náklady na doplatky

- ČSSZ: přibližně 11,6 milionu Kč.
- ÚP ČR: přibližně 11 milionů Kč.
- MZV: přibližně 5,4 milionu Kč.
- IP: přibližně 1 milion Kč.
- HZS: přibližně 900 tisíc Kč.
- Celní správa: přibližně 2,3 milionu Kč.
- ČTÚ: maximálně 130 tisíc Kč.
- MV ČR: přibližně 200–250 tisíc Kč.
- SÚKL: jednotky tisíc Kč.
- MŠMT: jednotlivé případy – bez ročního odhadu.

Tato čísla ukazují, že problém má nejen sociální, ale i rozpočtový dopad – v řádu desítek milionů korun ročně jen v rámci vybraných organizací.

Závěry

1. Problém doplatků není výjimečný, ale strukturální. Postihuje velkou část veřejné sféry, zejména tam, kde jsou nižší platové třídy hojně zastoupeny a není běžné navyšování příplatků.
2. Vysoký výskyt doplatků naznačuje, že tarifní systém přestal plnit funkci základní garance. Bez zásahu jednotlivých organizací (formou doplatků) by zaměstnanci a zaměstnankyně v některých pozicích reálně pobírali nezákonně nízké platy.
3. Náklady jsou skryté, ale rostoucí. V organizacích s velkým počtem zaměstnanců v nižších tarifních třídách rostou rychle a výrazně.

Jak to s vámi politici vlastně myslí?

První část odpovědí na anketu politických stran a hnutí

Podzimní volby do Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky se blíží, politické kampaně jsou v plném proudu. Náš odborový svaz se rozhodl nečekat na to, jestli se pro nás důležitá témata v kampani a programech objeví sama od sebe. Podle zkušeností z minulých let totiž víme, že tomu tak nejspíše nebude – snad s výjimkou nějakého náhodně stanoveného procenta úředníků a úřednic, kteří mají 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 v některých případech 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. **Za stejné vypovídající jako odeslané odpovědi považujeme i to, které z oslovených stran na naši výzvu ani napodruhé nereagovaly** – a je nanejvýš smutné, že z vládních stran to byly všechny strany koalice Spolu, tedy ODS, KDU-ČSL a TOP 09. Z opozičních stran potom neodpověděly SPD a Motoristé sobě. Je velmi poučné mít přehled o tom, kterým subjektům nestojíte jako voliči a voličky za odpověď na jednoduché, a přesto stěžejní dotazy.

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

Stanovisko STAN

Podpoříte důstojné a konkurenceschopné platy ve veřejném sektoru?

Ano, podporujeme důstojné a konkurenceschopné platy ve veřejném sektoru. Uvědomujeme si, že jen adekvátní ohodnocení a spokojení zaměstnanci ve veřejném sektoru zajistí stabilitu a kvalitu veřejných služeb. Stát musí být schopen zaplatit nejen nejlepší experty, ale i běžné zaměstnance, kteří jsou páteří fungování státu a poskytování služeb přímo občanům. Mezi takové nástroje patří již zavedené zvýšení limitů osobního ohodnocení, ale i poskytnutí perspektivy předvídatelného kariérního růstu i zaměstnancům, kteří neaspírají na manažerské pozice.

Podpoříte personální stabilizaci státní služby a zajištění efektivních podmínek

pro její výkon (např. důslednou a funkční digitalizaci)?

Ano, stabilní a profesionální státní služba je klíčová pro fungování státu. Již v tomto volebním období se nám podařilo prosadit novelu zákona o státní službě, která zavádí řadu modernizačních prvků do státní služby a činí ji efektivnější a vnitřně digitalizovanější. Zatraktivňujeme práci pro stát, otevíráme službu pro zkušené lidi z praxe a ze zahraničí, nabízíme zajímavou kariérní perspektivu pro odborníky. Jedná se o balík opatření, kterými chceme dosáhnout stability a konkurenceschopnosti v rámci státní služby.

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.?

Posílení územní samosprávy považujeme za zásadní pro další fungování samospráv i státu jako celku. Stát a samospráva jsou odpovědný občanům zajistit srovnatelný komfort a kvalitu služeb napříč regiony. Novelu zákona, kterou jsme zavedli institut společenství obcí, považujeme za jeden z našich významných úspěchů. Máme za to, že společenství obcí podpoří naši samosprávu v efektivnějším výkonu jejich pravomocí a sdílení kapacit. Na tento základ chceme v budoucnu navázat.

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

Podpora bezpečnostních sborů je naší prioritou, jak v tomto volebním období, tak i pro období následující. Dlouhodobě prosazujeme stabilní financování, ale také zjednodušení administrativních procesů, aby příslušníci mohli více času věnovat zajišťování bezpečnosti, nikoliv pouze administrativě.

Je také nezbytné předcházet nekonkurenceschopnosti bezpečnostních sborů například s Armádou ČR a vyvarovat se tak rozevírání nůžek mezi lidmi, na kterých závisí bezpečnost ČR. Ministerstvo vnitra pod vedením pana ministra Rakušana a ve spolupráci s Vládním analytickým útvarem poprvé zanalyzovalo finanční ohodnocení mezi HZS, Armádou ČR a Policií ČR. Věříme, že tato robustní analýza bude sloužit k daty podložené personální politice sborů a přispěje nejen ke srovnatelné kvalitnímu ohodnocení

příslušníků, civilních zaměstnanců a vojáků, ale i k zpřehlednění možností kariérního růstu pro uchazeče.

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

Domníváme se, že v této otázce musíme jít o krok níže, a to s ohledem na fakt, že až 3 mil. Čechů a Češek nemají obecní/městskou policii vůbec k dispozici (data PAQ research). Drobná kriminalita může přispívat ke zhoršujícímu se subjektivnímu pocitu bezpečí mezi občany a právě strážníci jsou pro státní policii a především pak pro své zřizovatele, tedy obce, klíčovým partnerem. Stojíme tedy před výzvou samotného zajištění obecních policií v našich obcích tak, aby měly adekvátní ohodnocení, dostatečné vybavení a důstojné zázemí. Věříme, že díky prosazované možnosti zakládat společné obecní policie ve společenství obcí zajistíme díky sdílenému vedení OP flexibilitu ve spolupráci s jednotlivými obcemi a díky koncentraci zdrojů odpovídající ohodnocení a vzdělávání pro strážníky. Diskuzi o dalších nástrojích na zatraktivnění profese jsme otevřeli.

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

Sociální dialog je při nastavování pracovních podmínek nezbytností. Budeme podporovat pravidelná jednání se zástupci zaměstnanců, včasné informování o chystaných změnách a posilování kolektivního vyjednávání. Chceme, aby zaměstnanci měli reálnou možnost podílet se na tvorbě podmínek své práce.

Stanovisko ANO 2011

Jak víte, tak období, ve kterém bylo Hnutí ANO součástí vlády, znamenalo pro zaměstnance veřejného sektoru nejzásadnější zlepšení podmínek v novodobých dějinách České republiky. Významně a citelně si polepšili nejen zaměstnanci bezpečnostních složek, sociálních služeb, pracovníci ve školství a zdravotnictví, ale také úředníci orgánů veřejné správy. Práci pro stát jsme vrátili důstojnost. Na rozdíl od jiných politických stran a hnutí, které měly celá desetiletí možnost životní úroveň pracovníků veřejné správy vylepšit a neudělali to, má Hnutí ANO nezpochybnitelné výsledky.

Samozřejmě, že v případě důvěry voličů po nadcházejících volbách, budeme nadále garantem:

- Důstojných a konkurenceschopných platů ve veřejném sektoru.
- Zefektivnění procesů, digitalizace a odpovídající adaptace nových technologií napříč veřejnou správou.
- Spravedlivého rozpočtového určení daní mezi státem, obce a kraje.
- Finanční i organizační stabilizace bezpečnostních sborů.
- Revize asociálních zásahů do penzijního systému, včetně posunu věku odchodu do důchodů, které provedla vláda Petra Fialy.

A můžete se spolehnout, že budeme kdykoliv připraveni k otevřenému, transparentnímu a férovému sociálnímu dialogu, a to nejen se zástupci odborů státních orgánů a organizací.

Stanovisko České pirátské strany

Podpoříte důstojné a konkurenceschopné platy ve veřejném sektoru?

Ano, konkurenceschopné s komerční sférou, ale současně s měřením efektivity jednotlivých agend.

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

Ano, ale s cílem dlouhodobě snižovat bariery izolující pracovní trh ve státní službě.

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, ale současně je nutné se bavit i o zvyšování kvality a efektivity sdružováním obcí do větších správních celků či sdružení obcí a sdílení nákladů a znalostí.

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

Ano, je třeba narovnat platy mezi jednotlivými složkami bezpečnostních sborů a Armádou ČR, zavést automatickou valorizaci platů, aby ze zvyšování platů nebylo téma

předvolebního boje. Dále je třeba redukovat množství byrokracie zejména pro policisty a policistky v přímém výkonu služby a co nejvíce zbývajících (té nutné) byrokracie převést na neuniformované úředníky (a tím uvolnit ruce těm, kdo potřebují být v ulicích, a ne za stolem).

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

Obecní policie, tam kde existují, by se měly stát součástí integrovaného záchranného systému, v jehož rámci stejně už nyní neformálně působí. Strážníci a strážnice by měli rozhodně mít obdobné benefity (s tím že je zabezpečí zřizující obec). Konkrétní rozsah je k další diskusi, prvním krokem je najít vhodný způsob formálního začlenění obecních policí do IZS.

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

Samozřejmě, vždy jsme spravedlivé a rozumné řešení z obou stran podporovali.

Historicky první společné setkání odborových sekcí České a Slovenské republiky

Ve dnech 28. a 29. května 2025 se v Bratislavě uskutečnilo historicky první setkání odborářek a odborářů Sekce Úřadu práce České republiky Odborového svazu státních orgánů a organizací a Sekcie úradov PSVR a dozorných, inspekčních a skúšobných orgánov Slovenského odborového zväzu verejnej správy a kultúry (SLOVES).

Setkání se neslo v duchu přátelské spolupráce a cenné výměny zkušeností. Uvědomili jsme si, jak blízko k sobě máme nejen geograficky a jazykově, ale i profesně a lidsky. Vzájemná spolupráce mezi našimi sekcemi má velký potenciál a věříme, že bude i nadále přínosem pro obě strany.

Účastníky a účastnice přivítala v zasedací místnosti hotelu SOREA Regia v Bratislavě předsedkyně slovenské sekce **Janka Macurová**. V první části jednání vystoupili předsedkyně SLOVES **Milena Ráčová** a předseda OSSOO **Pavel Bednář**, kteří přítomně seznámili s aktuálním stavem kolektivního vyjednávání ve svých zemích.

Ve druhé části jednání vystoupily předsedkyně obou sekcí – **Janka Macurová** za slovenskou stranu a **Simona Stru-**



První společné setkání bylo velmi inspirativní.

hová za českou stranu. Obě předsedkyně hovořily o historii úřadů práce, kolektivním vyjednávání, problémech, kterým čelí zaměstnanci a zaměstnankyně, ale také o benefitech, které se podařilo vyjednat.

Zaujalo nás například, že součástí slovenské kolektivní smlouvy vyššího stupně je i systém odměňování, pracovní doba činí 37,5 hodiny týdně a zaměstnanci i zaměstnankyně mají nárok na 6 týdnů dovolené. Důležitým poznatkem bylo i to, že na Slo-

vensku nedochází ke snižování počtu zaměstnanců a zaměstnankyň úřadů práce.

Setkání zakončila živá diskuse, která pokračovala až do večerních hodin. I neformální atmosféra přispěla k posílení vzájemných vztahů a otevřela nové prostory pro další spolupráci.

Naše společné setkání hodnotíme jako velmi úspěšné a těšíme se na další příležitosti k výměně zkušeností a prohlubování spolupráce s milými slovenskými kolegy a kolegyněmi. Všichni věříme, že z nich můžeme jako odboráři a odborářky těžit na obou stranách hranice.

„Lidský přístup k řešení problémů lidí v nájmu je klíčový,“ říká předsedkyně Sdružení nájemníků Lenka Veselá

Anna Řídká

Jaká byla vaše cesta ke sdružení? A co vás motivovalo převzít funkci předsedkyně?

Do Sdružení nájemníků ČR jsem nastoupila hned po dokončení vysoké školy. Po složení advokátních zkoušek jsem ve své činnosti pokračovala a specializovala se na zastupování nájemců a nájemkyň, zejména ve sporech u soudů. Díky této práci jsem si uvědomila, že právní pomoc jednotlivcům je sice důležitá, ale ještě důležitější je hájit je i systémově – zasazovat se o změny legislativy, zvyšovat právní povědomí a zajišťovat dostupné poradenství napříč celou republikou.

Nabídka vést SON a zastupovat lidi žijící v nájmu i na úrovni veřejné politiky pro mě byla přirozeným pokračováním této cesty – a zároveň výzvou, kterou jsem přijala s odpovědností i respektem k práci svých předchůdců.

Jak funguje bezplatné poradenství pro členy a členky odborových svazů, např. OSS00? A kolik dotazů ročně odbavíte?

Díky spolupráci, kterou jsme uzavřeli s některými odborovými svazy – včetně OSSOO – mohou jejich členové a členky využívat naše právní a odborné poradenství zdarma. Dále je jim volně k dispozici portál SON pro registrované partnery. Registrovaní partneři navíc získají možnost domluvit se na písemném výstupu z konzultace, příp. na rozšířeném rozsahu konzultací. Stačí, aby se na nás obrátili – telefonicky, e-mailem nebo přes webový formulář – a uvedli, že jsou členy nebo členkami příslušného odborového svazu. Naši odborníci a odbornice poskytnou buď přímo odpověď, anebo se domluví na konzultaci.

Ročně naše organizace odbaví přes 18 tisíc dotazů z celé země. Nejvíce v období změn legislativy, v termínech předávání vyúčtování či v krizových situacích, jako jsou výpovědi z bytů nebo výrazné zdražení služeb či energií.

**S čím se na vás lidé nejčastěji obrací?
A mohla byste s námi sdílet nějaký kon-
krétní příběh pomoci?**

Lidé se na nás nejčastěji obrací s problémy, které se týkají změn nájemních smluv a jejich dodatků, dále s dotazy, které se týkají nejasného vyúčtování služeb, ne-

odůvodněného navyšování nájemného nebo obtížně komunikujících pronajímatelů. Nedávno jsme například pomáhali starší paní z Pardubicka, které hrozilo vystěhování po smrti manžela, přestože s ním v bytě žila více než 30 let. Pronajímatel ji tvrdil, že nájemní smlouva byla uzavřena pouze na jméno manžela, a proto se musí z bytu vystěhovat. Díky našemu zásahu se paní nakonec nikam stěhovat nemusí – z jednání s pronajímatelem samozřejmě vyplynulo, že její nájemní smlouva pokračuje i nadále.

Podobných případů řešíme mnoho. A mým důležitým poznatkem je, že minimálně stejně významný jako odbornost je i lidský přístup.

Otázka dostupného bydlení je dnes velmi aktuální i v souvislosti se zákonem o podpoře bydlení, který na začátku června podepsal prezident. Jaké změny v legislativě – státní nebo komunální – by lépe chránily lidi v nájmu?

Za hlavní považujeme zvýšení právní jistoty nájemců a nájemkyň, a to především úpravou délky nájemních smluv. Není dlouhodobě udržitelné, aby se běžně uzavíraly nájemní smlouvy pouze na

Krátkodobé smlouvy vedou k nejistotě, častému stěhování a destabilizaci života lidí v nájmu.

rok, nebo dokonce na ještě kratší dobu. Krátkodobé smlouvy vedou k nejistotě, častému stěhování a destabilizaci života lidí v nájmu – zejména rodin s dětmi, seniorů a seniorek nebo samoživitelů a samoživitelek.

Zároveň bychom rádi prosadili větší transparentnost v oblasti zvyšování nájemného. Nájemci a nájemkyně pak mají mít možnost předvídat, jakým způsobem se jim nájemné může měnit, a chránit se tak před skokovým nebo nepřiměřeným navýšením. Jedním z konkrétních legislativních návrhů, které prosazujeme, je i to, aby se na nájemce již nadále nepřenášela



povinnost hradit provizi za zprostředkování nájmu, pokud si tuto službu objednává pronajímatel. Dnes bohužel není výjimkou, že člověk v nájmu platí vysoké částky realitním kancelářím, aniž by si jejich službu objednal.

Těch temat je samozřejmě mnohem více – věnujeme se jim v rámci jednání se zástupci pronajímatelů, obcí i státních institucí, a to například přímo na Ministerstvu pro místní rozvoj v rámci Grémia pro nájemní vztahy, kde se snažíme prosazovat vyvážené úpravy ve prospěch lidí v nájmu, ale i stabilního trhu s bydlením.

Chystáte v SONu nové projekty, kampaně nebo služby?

V rámci Sdružení nájemníků ČR neustále rozvíjíme naše služby tak, aby co nejlépe reagovaly na potřeby nájemců a nájemkyň. Již nyní máme k dispozici portál pro registrované partnery SON ČR, který poskytuje přístup ke vzorovým smlouvám, návrhům podání a přehledům judikatury. Tento portál prochází pravidelnou aktualizací, přičemž větší rozšíření a doplnění obsahu chystáme na druhou polovinu roku 2025. Registrovaným partnerům zároveň nabízíme možnost účasti na našich odborných akcích, včetně tradiční konference Dny nájemního bydlení, která se letos uskuteční 6. listopadu 2025 v Senátu Parlamentu ČR.

Vedle toho připravujeme i celou řadu nových projektů. Například informační kampaň zaměřenou na prevenci nekalých praktik v nájemních vztazích a vzdělávací online nástroje, jako jsou testy a modelové příklady, které mají pomoci lidem lépe se zorientovat v jejich právech i povinnostech. Naši vizí je být nejen zastáncem lidí v nájmu, ale i aktivním partnerem obcí, odborových svazů a dalších organizací, které usilují o důstojné a dostupné bydlení pro všechny.

Vedra se blíží i na pracoviště – je na čase otevřít otázku ochranných nápojů

Letní měsíce s sebou přinášejí nejen slunce a dlouhé dny, ale i vyšší riziko tepelné zátěže.

Karel Hanousek ml.
Svazový inspektor BOZP

Když se řekne „ochranný nápoj“, většina lidí si vybaví dělníka na stavbě, nebo člověka pracujícího v hale, kterému v horku hrozí přehřátí. Málokoho na první dobrou napadne, že i kancelář se může v horkých dnech proměnit v takové malé „peklo“. Klimatizace není všude, okna se otevírají mnohdy jen částečně (střecha za oknem beztak připomíná egyptskou poušť). Pracovní výkon klesá, stoupá naopak únava. A organismus volá po hydrataci.

A právě proto i zaměstnanci a zaměstnankyně v administrativě mají právo na ochranné nápoje. A není to žádný akt benevolence – je to zákonná povinnost zaměstnavatele!

A kdy má zaměstnanec či zaměstnankyně právo na ochranný nápoj?

Základ pro posouzení, zda je konkrétní práce vykonávána v teplotním riziku, či nikoliv, spočívá pochopitelně ve zjištění teploty na pracovišti. Nařízení vlády č. 361/2007 Sb. člení zaměstnance a zaměstnankyně do tzv. tříd podle vykonávané práce. Tříd je osm – třída I, IIa, IIb, IIIa, IIIb, IVa, IVb a V. Druhy vykonávané práce s přiřazením do tříd jsou pro zaměstnavatele pouze orientační (nemohou být plně vyčerpávající), zaměstnavatel si proto musí zaměstnance či zaměstnankyni sám zařadit do příslušné třídy práce. Bez toho by totiž ani nevěděl, jaká je přípustná teplota pro daného člověka, a zda mu tedy má povinnost poskytovat ochranné nápoje. V praxi platí, že u prací, při nichž je energetický výdej vyšší, a u nichž teplota přesahuje 26 °C (např. svářeči, práce v horkých provozech), mají na ochranné nápoje nárok. U zaměstnanců či zaměstnankyň vykonávajících lehčí práci vzniká nárok na poskytnutí ochranného nápoje v případě, že teplota na pracovišti překročí 34 °C.

Blíže podmínky poskytování ochranných nápojů pak specifikuje § 8 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.

V zákonu je ve zkratce uvedeno, že zaměstnanci či zaměstnankyni se poskytuje ochranný nápoj, který ochrání před zátě-



ží teplem nebo chladem. Nápoj musí být zdravotně nezávadný a nesmí obsahovat více než 6,5 % hmotnosti cukru ani více než 1 % hmotnosti alkoholu. Pokud je ochranný nápoj podáván nezletilým osobám, nesmí obsahovat alkohol pochopitelně žádný. Může ale obsahovat látky, které zvyšují odolnost lidského organismu.

Zaměstnavatel (u lehčích prací) dále splňuje zákonnou povinnost tím, že mají zaměstnanci a zaměstnankyně volný přístup do vybavených kuchyněk. Zjednodušeně to znamená, že zaměstnavatel svou povinnost zajistit zaměstnancům

a zaměstnankyním pitný režim plní už jen tím, že na pracovišti je volný přístup ke kohoutku s pitnou vodou.

Nejde jen o pitný režim, ale i o prevenci pracovních úrazů a různých zdravotních komplikací. Proto, pokud jste dočetli až sem, dopřejte si nyní alespoň doušek nějakého dobrého (nealko) nápoje.

Při kontrolní činnosti v rámci odborového svazu jsme se doposud nesetkali se závažnějšími nedostatky v oblasti pitného režimu a ochranných nápojů. Přesto je nesmírně důležité ani tuto oblast nepodcenit.

Právo výkonu BOZP u zaměstnavatele

Obrátili jsme právní názor na téma BOZP, který vydalo MPSV na žádost Unie zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb. Na pracovištích, kde působí základní organizace UZO, prováděl kontrolu BOZP odborový svaz, který se nazývá Profesní Unie ČR. Ten však na těchto pracovištích, tedy u zaměstnavatelů nepůsobil!

Z právního názoru MPSV jasně vyplývá, že odborová organizace, která u zaměstnavatele nepůsobí, není oprávněna se zaměstnavatelem jednat v pracovněprávních vztazích, tedy ani vykonávat právo kontroly BOZP. Dále je velmi důle-

žitě sdělení, že pokud u zaměstnavatele působí odborový svaz prostřednictvím své základní organizace, je třeba svazovým inspektorům BOZP kontrolu umožnit. Svazoví inspektori nemají však oprávnění kontrolovat BOZP u zaměstnavatele, u kterého jejich odborová organizace nepůsobí.

Apelujeme tedy na všechny odborové organizace OS SOO, aby byly ve střehu, pokud by chtěl nějaký jiný subjekt provádět na jejich pracovištích kontrolu BOZP, aniž by tam působila jeho základní organizace. Citovaný OS Profesní Unie ČR toto zkouší i u jiných zaměstnavatelů.

Transparentní platy?

Novela zákoníku práce přináší první krok

Radek Holodňák

Od 1. června 2025 vstoupila v účinnost novela zákoníku práce, která představuje kromě mnoha dalších změn také **první krok v zavádění principů evropské směrnice o transparentnosti odměňování**. Novela zatím nicméně **nepředstavuje plnou transpozici směrnice**, která musí být do českého práva zapracována nejpozději do 7. června 2026. Aktuální změna se týká jediné, ale zásadní oblasti – **nově vloženého § 346a zákoníku práce**, který zajišťuje zaměstnancům a zaměstnankyním **právo svobodně nakládat s informacemi o své mzdě, platu nebo odměně z dohody**.

Cílem tohoto opatření je **posílit otevřenost a důvěru na pracovištích**, usnadnit odhalování případné diskriminace a vytvořit pevnější základ pro rovné zacházení.

Konec mlčenlivosti o platech

Nové znění zákoníku výslovně říká, že **zaměstnavatel nesmí omezovat zaměstnance či zaměstnankyni v nakládání s informacemi o výši a struktuře jeho či její odměny**. Jinými slovy, **zakazuje se vyžadovat mlčenlivost o výši platu**. Zaměstnanci a zaměstnankyně tak mohou svobodně sdílet informace o svém výdělku – například se svými kolegy a kolegyněmi, anebo s odborovou organizací – a nesmí jim za to hrozit žádná sankce. Pokud by zaměstnavatel za sdílení takových informací zaměstnance či zaměstnankyni jakkoliv postihoval, **jednal by protiprávně** a mohl by čelit **pokutě až do výše 400 tisíc Kč**.

V minulosti se na mnoha pracovištích objevovaly doložky a dodatky pracovní smlouvy, které měly zajistit mlčenlivost v oblasti pobíraných mezd a platů. I před novelou byly dle převažujících výkladů takové doložky považovány za nicotné, nyní jsou však výslovně protiprávní. Lze očekávat, že zaměstnavatelé se budou na zaměstnance a zaměstnankyně obracet s novými dodatky pracovních smluv, v nichž budou klauzule o mlčenlivosti v tématu výdělku vypuštěny.

Co platí dnes?

Směrnice o transparentnosti odměňování má posílit uplatňování zásady stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Tato zásada je již dávno obsažena v ustanovení § 110 zákoníku práce – k jejímu naplňování však chybí efektivní mechanismy. V současné době tak mnoho zaměstnavatelů nejedná podle jasných pravidel pro stanovení mzdy za konkrétní práci. Za-



Foto: Towfiq Barbhuiya, unsplash

Není ani vaší povinností svůj plat zveřejňovat, pokud sami nebudete chtít.

zaměstnavatel např. stanoví jen určitá mzdová pásma – určení konkrétní výše mzdy konkrétnímu zaměstnanci či zaměstnankyni je pak na libovůli zaměstnavatele, což má k rovnému odměňování daleko. V oblasti platové sféry se podobný „chaos“ objevuje při stanovování odměn. I proto má Česká republika jeden z nejvyšších rozdílů ve výdělcích žen a mužů (tzv. gender pay gap) v EU. Směrnice tak po členských státech EU požaduje, aby zavedly pravidla požadující skutečnou transparentnost systémů odměňování a kontrolní mechanismy, aby bylo skutečně dosaženo žádoucího principu stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Zatím jedinou právně závaznou změnou v oblasti posílení transparentnosti odměňování je tedy **právo zaměstnance či zaměstnankyně otevřeně hovořit o svém výdělku**. Je to krok správným směrem, ale **na plnou transpozici evropské směrnice si ještě počkáme**.

Nově vložený paragraf však rozhodně neříká, že váš plat je odtěď veřejnou záležitostí. Zaměstnavatel nesmí komukoliv sdělovat konkrétní výši vašeho ohodnocení. Není ani vaší povinností svůj plat zveřejňovat a s kýmkoliv diskutovat, pokud sami nebudete chtít. Důležité je, že je to od teď čistě na vašem rozhodnutí. A diskuse o výši mezd a platů mezi kolegy a kolegyněmi nebo v rámci odborů může být dobrým odrazovým můstkem

ke zjištění, jestli někdo z vás náhodou není podhodnocený oproti ostatním na stejné nebo obdobné pozici.

Další změny? Teprve na obzoru

Ve veřejném prostoru se objevují informace, že novela od června 2025 zavedla například **povinnost zveřejňovat výši mzdy v pracovních inzerátech** nebo právo zaměstnanců a zaměstnankyň na přístup k údajům o výši odměňování podle pohlaví. Je však nutné zdůraznit, že **tyto povinnosti v současné době české právo nestanovuje**.

Ano, v evropské směrnici o transparentním odměňování (čl. 5) se skutečně mluví o právu uchazečů a uchazeček o zaměstnání být informovány o výši nebo rozpětí platu – například ve zveřejněné nabídce práce nebo nejpozději na začátku výběrového řízení. Ale v Česku **toto zatím není zákonná povinnost**.

Ministerstvo práce a sociálních věcí nyní intenzivně připravuje návrh širší transpozice směrnice, která by zahrnovala například:

- **povinný reporting gender pay gapu u větších zaměstnavatelů;**
- **právo zaměstnanců a zaměstnankyň na přístup k informacím o průměrných odměnách podle pohlaví a pozice;**
- **jasnější pravidla pro určování mezd a jejich přezkoumatelnost.**

O finální podobě změn však ještě **nebylo rozhodnuto**. Přesto by se zaměstnavatelé měli již nyní začít na změny právní úpravy připravovat, neboť základní principy vyplývající ze směrnice jsou zřejmé. Systém odměňování a hodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň musí být s odbory dle zákona projednáván, proto **by odbory měly být vždy součástí procesu přípravy nového transparentního systému odměňování**.

Výbor sekce Katastrálních úřadů jednal v Českých Budějovicích

Ve dnech 22.–23. května 2025 proběhlo výjezdní zasedání výboru sekce Katastrálních úřadů, tentokrát v Českých Budějovicích. Pracovní program byl doplněn i o zajímavé exkurze a prostor pro diskuzi. To umožnilo účastníkům nejen navázat užší vztahy, ale i seznámit se s provozem a specifiky místního katastrálního pracoviště i regionálních kulturních pamětihodností.

Petr Heger

Výměna informací i řešení konkrétních problémů

V rámci pátečního jednání výboru proběhla diskuze o aktuálních podmínkách na jednotlivých katastrálních pracovištích. Řešila se například výše příspěvků na stravování, důchodové připojištění či poskytování dalších benefitů. Důležitým tématem byla také systemizace a otázky navyšování platových tříd, osobních příplatků a výsledky služebního hodnocení.

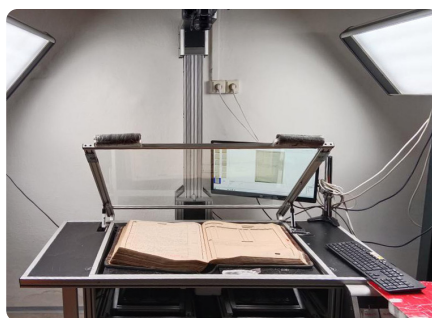
Informace ze strany ČÚZK prezentoval online přes aplikaci webex ředitel personálního odboru ČÚZK Ota Kalaš. Bylo konstatováno, že služební hodnocení na některých pracovištích stále neproběhlo u všech zaměstnanců, což je třeba napravit nejpozději do konce června 2025. Od 1. července se očekává plošné navýšení osobních příplatků na těchto úřadech.

Diskutovalo se také o výhledu rozpočtu ČÚZK na roky 2026–2028. ČÚZK usiluje o 5% navýšení objemu prostředků na platy. Významné investice si vyžádá oblast kyberbezpečnosti a rekonstrukce pracoviště v Prostějově. Na jednání zazněla i informace o chystaném navýšení platů od ledna 2026, které avizoval ministr Jurečka.

Návštěva Jihočeského krajského katastrálního úřadu

Delegaci výboru přijal ředitel KÚ pro Jihočeský kraj Jiří Vrána, který představil aktuální situaci. Lhůty pro zápis listin jsou podle něj příznivé, vklady v rámci celé ČR meziročně vzrostly o 2 %, i když v Českých Budějovicích je listin aktuálně o něco méně.

Zajímavý pohled na každodenní chod úřadu nabídla prohlídka katastrálního pracoviště České Budějovice, kterou členy výboru provedl ředitel David Sedláček. Upozornil mimo jiné na moderní vybavení podatelny a digitalizaci historických pozemkových knih, které slouží i oblast-



Archivní poklady Katastrálních úřadů

nímu archivu. Na tomto pracovišti došlo i k relativně rozsáhlému navýšení platových tříd. Průměrný plat činí 38 176 Kč.

Praktické problémy z terénu

Zazněla i témata, která se týkají každodenní reality zaměstnanců: přístup k docházce, možnost převádění plusových hodin, vytápění prostor či výběr volna. V některých krajích se například v zimě výrazně šetří na vytápění, až pod hranici hygienických norem.

Členové výboru zmiňovali i odlišný přístup k možnostem napracování případných chybějících minut na konci měsíce. Někde je to možné bez problémů napracovat v dalším měsíci, někde to nelze. Některé KÚ také umožňují převod až pěti plusových hodin do dalšího měsíce, jinde to není možné a je striktně vyžadováno dodržování docházky.

Případ napjaté situace na KP Pelhřimov, který řešila odborová organizace i ČÚZK, a který vyústil v personální změnu ve vedení, ukázal na důležitost manažerských kompetencí vedoucích pracovníků – zejména schopnosti empatie a spravedlivého přístupu.

Aktuální legislativa a změny

Od 1. června 2025 je účinná tzv. flexinovela zákoníku práce, která přináší zjednodušení v podobě zrušení vstupních lékařských prohlídek pro většinu pracovníků KÚ, což sníží administrativní zátěž. Upravuje se také systém docházky a rozpočtování benefitů – aktuálně všechny KÚ přispívají na stravování minimálně 50 Kč denně.

Na některých pracovištích však přetrvávají nejasnosti kolem evidence pracovní doby, přičemž právě jednotný a spravedlivý přístup je opakovaným požadavkem zaměstnanců.

Závěr a výhled

V rámci výjezdního zasedání se členové výboru seznámili i s historickým centrem města, navštívili Černou věž i jediný státní pivovar, tedy Budvar. Výbor ocenil organizaci výjezdu, kterou zajistil Martin Rod z KP Prachatice, a poděkoval všem zúčastněným.

Další jednání výboru sekce proběhne v úterý 16. září a následně 9. prosince 2025 na OSS00.



Výjezdní jednání Podnikového výboru ÚP ČR v Plzni

Ve dnech 22.–23. května 2025 se v Plzni uskutečnilo výjezdní jednání Podnikového výboru Úřadu práce ČR. Setkání se neslo jak v pracovní, tak v přátelské atmosféře a nabídlo prostor pro důležitou diskusi o aktuálních tématech, která se dotýkají zaměstnanců a zaměstnankyň ÚP ČR.

Zdenka Ženišková

V úvodu vystoupil předseda OSSOO **Pavel Bednář**, který informoval o aktuálních tématech – mimo jiné o „benefit kartě“, anebo o tom, jak důležité může být sledovat odborářský web. Odpovídal rovněž na dotazy přítomných, mezi nimiž zazněla mj. i otázka návrhu na opětovné odečítání členských příspěvků z daňového základu.

Online se jednání zúčastnili také generální ředitel ÚP **Daniel Křištof** a ředitelka odboru personálního na GR ÚP **Jarmila Kotyzová**, kteří se věnovali tématům systemizace k 1. 7. 2025, řešení vysokých teplot na pracovištích, plánovanému Teams školení pro zaměstnance a zaměstnankyň převedené na BO nebo otázky převodu analytiků a analytiček trhu práce z kraj-ských poboček na GR.

Místopředsdkyně OSSOO **Šárka Homfray** poskytla informace k projednávání systemizace a připravovaným změnám v legislativě, rozšíření školení pro členy a členky odborů, které je pro nás přínosné

a je o ně velký zájem ze strany odborářek a odborářů. Právnička OSSOO **Anna Řídká** přidala informace o změnách v KVDS, zákoníku práce a kolektivních smlouvách.

Závěrečné slovo patřilo předsedkyni PV ÚP ČR **Simoně Struhové**, která shrnula informace z jednání na Generálním ředitelství ÚP ČR a Ministerstvu práce a sociálních věcí. Zmínila také plánované jednání užšího PV se slovenskými kolegy a kolegyněmi ze svazu SLOVES.

Kromě této pracovní a informačně nabité části mělo zasedání i část řekněme méně formální. Zbylo dost prostoru pro sdílení zkušeností z jednotlivých základ-

ních organizací i zajímavostí z jednotlivých regionů. Úřad práce v tuto chvíli prochází náročnou transformací, ale navzdory tlaku, který je na odbory soustavně vyvíjen, se jednání uskutečnilo v přátelské a příjemné atmosféře. Navzájem jsme se ujistili, že se na sebe můžeme spolehnout a táhneme za jeden provaz.

Jednání tedy musíme hodnotit jako po všech stránkách přínosné. Potvrdilo rovněž důležitost pravidelné komunikace mezi zástupci zaměstnanců zaměstnankyň a vedením. Právě vzájemná výměna informací a společné hledání řešení aktuálních výzev zůstávají klíčovými prvky odborové práce.

Konzultace v Olomouci

Od měsíce července do konce roku 2025 budou probíhat konzultace s pracovníkem IPC Ostrava – Ing. Zdeňkem Faicem pro členy odborových organizací státních orgánů a organizací z regionu Olomouckého kraje v Olomouci na adrese **Odborového svazu KOVO, na ulici Denišova 2, 772 00 Olomouc, v místnosti nacházející se v 3. patře (podkroví, zvoňte na zvonek ubytovna)** v níže uvedených termínech a časových intervalech:

1. 7. 2025	10,00 hod. – 12,00 hod.	30. 9. 2025	10,00 hod. – 12,00 hod.
15. 7. 2025	10,00 hod. – 12,00 hod.	14. 10. 2025	10,00 hod. – 12,00 hod.
5. 8. 2025	10,00 hod. – 12,00 hod.	4. 11. 2025	10,00 hod. – 12,00 hod.
19. 8. 2025	10,00 hod. – 12,00 hod.	18. 11. 2025	10,00 hod. – 12,00 hod.
2. 9. 2025	10,00 hod. – 12,00 hod.	2. 12. 2025	10,00 hod. – 12,00 hod.
16. 9. 2025	10,00 hod. – 12,00 hod.	16. 12. 2025	10,00 hod. – 12,00 hod.

Na těchto konzultacích s pracovníkem IPC Ostrava můžete předávat k vyřízení žádosti k pod-
půrnému fondu, placení členských příspěvků a další aktuální požadavky z vašich základních
odborových organizací. Odborový svaz státních orgánů a organizací tímto krokem chce i na-
dále zachovat kontakt odborářů z Olomouckého kraje s pracovištěm Informačního a poraden-
ského centra Ostrava formou tohoto konzultačního místa, které nám poskytl odborový svaz
KOVO v Olomouci. Vzhledem k tomu, že pondělí a středy jsou úředními dny v drtivé většině
pracovišť, tak jsou konzultační dny v Olomouci směřovány na úterky.

Bc. Pavel Bednář,
předseda odborového svazu



Jednání sekce Veřejné správy se účastnil i předseda svazu Pavel Bednář.

Výjezdní zasedání sekce Veřejné správy

Alena Gaňová

Jarní zasedání sekce VS se uskutečnilo ve dnech 22. – 24. května tentokrát v Západních Čechách v Hotelu Krakonoš v Mariánských Lázních. Tradičně se před samotným jednáním konalo setkání členů vedení sekce se zástupci odborových organizací v regionu. Setkání řídila Alena Gaňová, předsedkyně sekce. Kromě aktuálních informací z činnosti OS, byli účastníci podrobně informováni místopředsedkyní sekce Danou Laštovičkovou o schválení flexinovy ZP, která začíná platit od 1. 6. 2025. V rámci bohaté diskuse se řešila problematika kolektivního vyjednávání, platové odměňování a s tím i související problematika nelehkého získávání odborných zaměstnanců, především úředníků na stavební odbory, sociální odbory apod. Na závěr setkání byli účastníci ústy Radka Holodňáka informováni o školeních, které OS pořádá pro své členy. Dále hovořil o stávajících a připravovaných benefitech pro odboráře.

Po tradičním setkání se zástupci odborových organizací v regionu následovalo jednání Výboru sekce podle schváleného programu. V úvodu vystoupil předseda OS Pavel Bednář, aby seznámil s aktuálními záležitostmi, které v současnosti odborový svaz řeší. Mezi základní téma a priority OS patří vyjednávání o platech ve veřejné správě. Již v měsíci březnu byl

předsedovi vlády zaslán požadavek na zahájení jednání o platech, neboť neadekvátně nízká valorizace platů v roce 2024 a zároveň vysoká inflace v posledních letech způsobily značný pokles reálných mezd. Tím, že platy veřejného sektoru se propadly vůči sektoru soukromému, přestává být veřejná správa konkurenceschopná při získávání odborných pracovníků. Vzhledem k tomu, že ze strany předsedy vlády nepřišla žádná reakce, předseda OS v měsíci květnu opakovaně zaslal dopis premiérovi, aby bylo urychleně zahájeno jednání o platech na příští rok. Odbory pro rok 2026 požadují zvý-

šení reálných platů o minimálně 7 % ve všech platových tabulkách. Ale požadují i systémové dorovnání ztrát z minulých let. Snahou odborů je též vrátit možnost uplatnění odečtu odborových příspěvků z daní, což bylo v rámci konsolidačního balíčku zrušeno.

Po vystoupení předsedy OS se sekce věnovala dalším bodům programu. Členové byli seznámeni s hospodařením sekce VS za rok 2024 a s jejím průběžným plněním v letošním roce a též s výsledky hospodaření celého OS za uplynulý rok. V roce 2024 bylo členům odborů v rámci schváleného benefičního programu vyplaceno z Podpůrného a sociálního fondu téměř 2 a půl milionu korun. Nejvíce se na čerpání Podpůrného a sociálního fondu podílela podpora v rámci zdravotní péče a jednorázová podpora v tíživé situaci (povodně). Dále se projednávala témata dotýkající se flexibilní novely ZP. Velká pozornost byla věnována i stavu členské základny, především k získávání nových členů. Předsedkyně sekce hovořila též o tématech, která byla diskutována na společném setkání sekce Veřejné správy OS se slovenskými partnery ze sekce Územní samosprávy Sloves. Toto jednání se uskutečnilo v březnu letošního roku tentokrát na Slovensku a bylo to již v pořadí druhé setkání. Témata, které obě sekce v rámci svých jednání řeší jsou velmi podobná a pro obě strany setkání přináší řadu užitečných zkušeností.

Zasedání sekce se nesla v pracovním duchu, kde si zástupci jednotlivých regionů vyměňovali zkušenosti především v oblasti kolektivního vyjednávání a hovořili o možnostech získávání co nejlepších pracovních podmínek a benefítů pro své zaměstnance. Příští výjezdní zasedání sekce Veřejné správy se uskuteční ve dnech 16. a 17. října 2025 v Ústí nad Orlicí.



Jednání probíhalo v konstruktivní atmosféře.



Konference sekce Celní správy se těšila hojně účasti.



Jednání se zúčastnil i předseda CMKOS Josef Středula.

Proběhla konference sekce Celní správy

Dušan Janiš

Pozvání přijal 1. zástupce generálního ředitele CS ČR brig. gen. Mgr. David Chovanec, který přítomné informoval o probíhající transformaci celní správy. Další část svého projevu věnoval odměňování v návaznosti na aktuální rozpočtovou situaci. Vedení organizace si uvědomuje složitou finanční situaci mnoha svých zaměstnanců, proto hledalo v rozpočtových rezervách možnost „přilepšení“. 1. zástupce GŘ CS informoval přítomné o tom, že každý civilní zaměstnanec obdrží v červnové výplatě 12 000 korun „stabilizační odměny“, tzn. za každý měsíc v 1. pololetí roku 2025 částku 2 000 korun, na konci tohoto roku obdobně.

Dalšími hosty na konferenci byli ředitel Odboru 40 GŘC Řízení lidských zdrojů plk. PhDr. Zdeněk Kuča, ředitelka Sekce 1 GŘC Ekonomiky a informatiky Ing. Renata Dohnalová, předseda ČMKOS Josef Středula a předseda OSSOO Bc. Pavel Bednář.

Hosté zúčastněným prezentovali řadu důležitých informací zejména z oblasti připravované transformace celních úřadů, která se uskuteční k datu 1. července 2025, a přinese nejzásadnější změny v novodobé historii CS ČR. Dále se na konferenci znovu probírala otázka odměňování civilních zaměstnanců, kdy vláda souhlasila s převodem 60 milionů korun z finančních prostředků určených pro příslušníky, pro odměňování „civilů“.

Proběhla rovněž věcná diskuse k oblasti činnosti pracovníků Odboru 4 na CÚ, tedy Správy příjmů a vymáhání. Bylo zmíněno,

že již před 19 lety byl stanoven zvláštní příspěvek ve výši 2 500 korun (podle vnitřního aktu řízení je rozpětí až do výše 5 000 korun). Od roku 2006 se mnohé v dané oblasti činnosti změnilo, přibyla agenda justičních pohledávek a další úkoly, v návaznosti na výše uvedené požaduje odborová organizace navýšení předmětného příplatku. 1. zástupce GŘ GŘC přislíbil, že s odborovou organizací se bude dále jednat jakou formou bude pracovníkům Odboru 4 CÚ „přidáno“, zda formou osobních příplatků nebo zvýšením rizikového příplatku. Dále bylo zmíněno, že pracovníci těchto oddělení se při své činnosti dostávají do rizikových situací, kdy mnohdy jednají i s osobami trestně stíhanými, nerespektujícími základní lidskou slušnost, jednající navíc mnohdy velmi agresivně. Bylo navrženo vybavení těchto pracovníků ochrannými pomůckami. Ze strany 1. zástupce GŘ bylo přislíbeno řešení této situace.

Dále byla řešena otázka investic, kdy je celní správa za posledních 10 let značně podfinancovaná, vedení proto předalo v tomto roce na MF nadpožadavky ve výši 750 milionů korun. Jako příklad bylo zmíněno školící středisko CS Miletín, kdy toto zařízení patří již do oblasti „retro“. Odpovědná ředitelka Sekce 1 byla dotázána, zda ve vedení CS proběhla diskuse, co vše je zapotřebí v Miletíně rekonstruovat (jestli je pro dnešní standardy potřebný kinosál a PC učebna, zda nejsou i s ohledem pro další období jiné možnosti využití, např. pro specializovaná oddělení). V odpovědi bylo zmíněno, že se nyní připravují podklady pro rekonstrukci ob-

jektu, prozatím je vyčleněno 40 milionů korun na výměnu oken, rekonstrukci WC, sprch, výměnu plynového kotle, solární ohřev pro teplou vodu apod.

Bylo poukázáno na skutečnost, že u Policie ČR a u Finanční správy ČR je značně vyšší standard školících a rekreačních zařízení, a bylo by žádoucí, aby se naše střediska mohla tomuto alespoň přiblížit.

1. zástupce GŘ CS se pochvalně vyjádřil ke spolupráci s Podnikovým výborem odborové organizace CS, uvedl, že s ní nemají žádné problémy, jednání jsou konstruktivní a přínosná. Další z hostů, předseda ČMKOS Josef Středula zmínil vnitřní bezpečnost v našem státě, s tím, že celní správa by si měla „umět říci“ o finanční prostředky na MF, obdobně jako MV.

Předseda OSSOO Bc. Pavel Bednář zmínil situaci ohledně vyjednávání o platech, kdy zaslal již druhý dopis předsedovi vlády, ale vláda otálí a nereaguje. Předseda ČMKOS Josef Středula informaci doplnil, s tím, že budou žádat navýšení platů pro státní a veřejnou správu k 1. lednu 2026 o 7 %, plus hodnotu inflace, takže nakonec může být dán požadavek navýšení platových tarifů o 9–10 %. Dále bylo diskutována otázka navýšení příjmů u bezpečnostních sborů, kdy navýšení finančních prostředků pro příslušníky je vcelku nepřehledné, ministr vnitra „bojuje“ pouze za jeho „podřízenou“ skupinu bez ohledu na další bezpečnostní sbory.

Po odchodu hostů byly řešeny další oblasti odborové činnosti, včetně přípravy kolektivního vyjednávání pro období 2026–2027.



Debaty probíhaly u kulatých stolů.



Na Fóru vystoupila i Šárka Homfray.

„Budoucnost odborů nevznikne sama“

Inspirace ze Sociálně-ekologického fóra

Hynek Halakuc
ZO OSSOO při ČMKOS

V sobotu 24. května jsme se společně s Annou Řídkou zúčastnili Sociálně ekologického fóra pořádaného zastoupením Friedrich-Ebert-Stiftung v České republice. Tématem fóra byla práce jako průsečík udržitelné ekonomiky a spravedlivé společnosti. Na akci vystoupila i naše místopředsdkyně Šárka Homfray s příspěvkem nazvaným „Přežijí odbory 21. století?“.

S podobnými velkými otázkami se člověk při každodenní odborářské práci zas tak často nesetká. Přesto jsou v mnoha ohledech naprosto klíčové. Instrukce jako ta naše nám dává příležitost uvažovat v širším a dlouhodobějším strategickém rámci. Využíváme však takovou příležitost naplno? I o tom jsme vedli debatu v rámci následujících kulatých stolů. Jako stěžejní vyplynula dvě témata: potřeby mladých členů a členek a analytická kapacita odborů.

Mají mladí zájem o odbory?

V první části diskuse jsme se zaměřili na vztah mladých k odborům. Zaznívala frustrace i optimismus: proč mladí do odborů nevstupují? Proč je odbory neoslouvují, nepřitahují, nezajímají? Na školách se o odborech prakticky nemluví, na pracovištích, kde odbory chybí, nejsou vůbec vidět. A celospolečensky je obraz odborů často spojený spíše s minulostí než s budoucností.

Ukázalo se, že mladí mají zájem o pracovní témata, ale především specifická pro jejich generaci. Řeší duševní zdraví, smysluplnost práce, diskriminaci, rovnost a flexibilitu. Kolektivní vyjednávání jako nástroj zůstává důležité, ale pro mladé musí je třeba ho zasadit do širšího rámce, který těmto hodnotám odpovídá. Zazněly i podněty k formě komunikace – je třeba

mluvit jazykem, který mladým dává smysl. Využívat platformy, které používají: sociální sítě, videoobsah či podcasty.

Mladí, kteří projeví zájem a kompetence, by mohli být zapojeni jako ambasadori a ambasadorky, kteří budou odbory dále propagovat mezi svými vrstevníky a vrstevnicemi. Můžou tak dalším mladým lidem ukazovat reálné příklady, kde odbory skutečně změnily věci k lepšímu. Toto ambasadorství by zároveň mohlo překročit věkové rozdíly a představovat odbory jako mezigenerační projekt, kde jsou mladí zastoupeni i v rozhodovacích procesech.

Ukazuje se také, že mladí často mají chuť něco dělat, jenže k tomu postrádají nezbytnou podporu. Je proto potřeba vytvářet prostor pro zakládání nových základních organizací na pracovištích, kde dnes odbory chybí. Současně je ale nutné zůstat dostatečně flexibilní, aby jednotlivá odborová členství nemusela být vázána na konkrétní pracoviště. Podle [průzkumu](#) poradenské společnosti Hays změnil v prvních pěti letech kariéry mladý člověk zaměstnání v průměru třikrát. Pokud se tedy zaměstnanec či zaměstnankyně stane naším členem či členkou v jedné z takových prací, je důležité s ním neztratit kontakt, i kdyby na jeho dalších působících základní organizace nepůsobila.

Analytické kapacity odborů

Další podstatná část diskuse se věnovala méně viditelnému, ale také neméně zásadnímu tématu – analytickým kapacitám odborových organizací. Téma analytických kapacit se může na první pohled zdát od mladých lidí vzdálené, jde však o spojené nádoby. Chybí-li nám data a analytické kapacity, nevíme, kam aktivity zaměřené na mladé zacílit, ani zda jsou efektivní. Zúčastnění se shodli, že bez kvalitních dat a lidí, kteří s nimi umí

pracovat, přicházejí odbory o možnost pružně reagovat na proměny trhu práce.

S tím souvisí i schopnost prioritizace. V době, kdy je lidských i finančních zdrojů málo, je klíčové rozhodnout, čemu se odbory věnují. Otevírá se tak prostor pro zavedení systematictější práce s daty napříč odborovými organizacemi. S tím pomohou nástroje na správu členské základny, v komerční sféře známé jako CRM systémy. Nejde přitom o technokratický luxus, ale o předpoklad přežití ve stále komplexnějším světě.

Diskuse ukázala i to, že analytická kapacita není jen záležitostí centrály nebo ekonomických expertů. Potřeba orientace v datech, schopnosti argumentace a strategického rozhodování se týká všech úrovní včetně té základní. Je proto nezbytné investovat do datových nástrojů a vytváření podpůrného zázemí. I přes to, že většina dat o pracovním trhu je externích, i my sami odboráři a odborárky sedíme na datovém pokladu – a tím jste vy, naše členská základna.

Kolik mám v základní organizaci členů a členek? Jaký je jejich demografický profil? Mění se tento profil v čase? Jaké benefity nejvíce čerpají? Kdy a z jakého důvodu nám člen či členka vstoupili nebo vystoupili? Toto všechno jsou data, která v základních organizacích tak nějak intuitivně tušíme. Společně a standardizovaně ale tyto datové střípky mohou být jednou z našich nejsilnějších devíz nejen při kolektivním vyjednávání, ale i při určování dalšího směřování odborů jako takových.

Ať už se v debatách na konferenci mluvilo o mladých lidech nebo o analytických kapacitách, společným jmenovatelem byl jediný motiv: budoucnost odborů nevznikne sama. Je potřeba ji aktivně tvořit s lidmi, kteří mají odvahu měnit věci, a s nástroji, které jim to umožní. Jen tak můžeme ve 21. století zůstat organizací, která je potřebná, důvěryhodná a slyšitelná.

Vláda schválila novou Koncepti podpory mladých lidí v ČR 2025–2030

Miroslav Návrat, odbor mládeže MŠMT, člen výboru ZO OSSOO při MŠMT, člen platformy Mladí odboráři OSSOO

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) ve spolupráci s Panelem mládeže MŠMT a desítkami odborníků připravilo [strategický dokument](#) na podporu mladých lidí do roku 2030. Vláda jej schválila 21. května 2025. Aktuálně pracujeme na prvním akčním plánu, který bude platit do konce roku 2026. Od února 2025 jsem součástí týmu oddělení politiky mládeže na MŠMT, který má Koncepti na starosti.

Rovnost, spravedlnost, aktivní občanství

Koncepce se zaměřuje na mladé lidi ve věku 15–30 let a vychází z principů rovnosti příležitostí, mezigenerační spravedlnosti a aktivního občanství. Reaguje na aktuální i budoucí výzvy, kterým mladí lidé čelí. Pokrývá témata jako vzdělávání, přechod do dospělosti, sociální začlenění či participaci na veřejném dění.

Stanovuje tři strategické cíle:

- 1) Systémově zohledňovat mladé lidi při tvorbě politik;
- 2) Posilovat aktivní občanství mladých lidí;
- 3) Rozvíjet systém neformálního a zájmového vzdělávání a práce s mládeží.

Koncepce vznikala participativně, zejména za účasti [Panelu mládeže MŠMT](#), který v ní má – netradičně – úvodní slovo namísto



ministra. Cílem je, aby podobné poradní orgány vznikaly i na dalších ministerstvech, ideálně i na regionální a místní úrovni.

Politika mládeže v ČR prochází restartem. Několik let chyběl strategický dokument i samotný odbor. Přitom jde o nadresortní a širokou oblast, které se dříve věnovaly desítky lidí, včetně dnes již zaniklého Národního institutu dětí a mládeže (NIDM), který se zabýval i výzkumnou a analytickou činností.

Aktuálně mapujeme dostupná data o mladých lidech napříč resorty, akademickou sférou i výzkumnými agenturami. Inspirujeme se i zahraničními příklady a indikátory [Strategie EU pro mládež](#). Nedávno vyšla [publikace](#) o situaci mladých lidí v EU, v níž je i část k tématu zaměstnanosti (str. 29–41).

Zaměstnanost mladých

Potvrzuje se celorepublikový trend: **nezaměstnanost mladých lidí v Česku patří k nejnižším v EU. Paradoxně však značná část mladých není ekonomicky aktivní. Česká republika má jeden z nejvyšších podílů mladých OSVČ, zároveň ale i téměř nejvyšší podíl těch, kteří nikdy neabsolvovali žádnou stáž.**

Téma zaměstnanosti řeší Koncepte v části 2.2.2. *Přechod do dospělosti* (str. 22–24) a aktivity ostatních resortů jsou shrnuty na str. 55–57. Patří sem i odborné stáže, stipendia či podpora bydlení a zaměstnanosti včetně podpory pro zranitelné mladé dospělé. Tyto aktivity budeme dále monitorovat a propagovat.

Participace mladých

Podpora participace mladých lidí tvoří jednu z klíčových součástí Koncepte. Již nyní rozesíláme newsletter s více než 400 odběrateli, ve kterém sdílíme příležitosti k zapojení do tvorby veřejných politik i tipy na stáže, především ve veřejném sektoru – včetně těch zahraničních. Přihlásit se lze na adrese mladez@msmt.gov.cz. Zpětná vazba od mladých lidí potvrzuje, že se k nim díky newsletteru dostaly příležitosti, o nichž by se jinak nedozvěděli.

S tím může souviset i jejich **zapojení do odborových organizací**. Do budoucna by bylo vhodné mít k dispozici data např. z registru členů odborů, abychom mohli monitorovat, jak se vyvíjí počet a podíl členů do 30 let, a to i v kontextu všech pracujících či mladých lidí v této věkové skupině. Zatím máme k dispozici pouze data z [výzkumu](#) RILSA (str. 13), podle nichž tvoří mladí lidé do 29 let jen 2 % odborových členů a členek.



Kdy mě služební orgán může vyslat na pracovnělékařskou prohlídku?

? Naše kolegyně pobírá invalidní důchod, ale svou práci vždycky zvládala. Teď byla čtvrt roku na nemocenské a služební orgán ji pak poslal k „závodákovi“ na speciální prohlídku. Ten nepřihlédl k žádné zprávě, kterou mu dotyčná přinesla, a napsal, že může pracovat jen na 0,3 úvazku. Úřad tvrdí, že takový úvazek nemá, a chce kolegyni zařadit mimo výkon služby. Je na takový postup nárok a jak je možné se bránit?

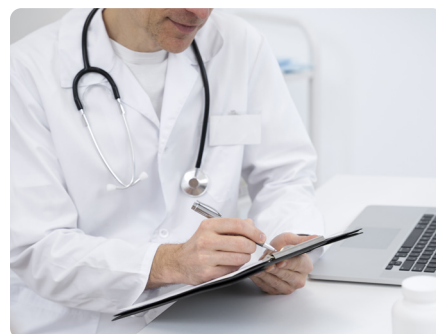
Bezpečnost a ochrana zdraví ve službě se podle ustanovení § 113 písm. d) zákona o státní službě řídí zákonem o specifických zdravotních službách; samotný služební zákon upravuje jen vstupní prohlídku. Pracovnělékařské služby kromě tohoto zákona pak upravuje i jeho prováděcí vyhláška č. 79/2013 Sb.

Na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku je možné podle § 12 odst. 3 písm. a) této vyhlášky odeslat zaměstnance či zaměstnankyni v zásadě kdykoli a je nezbytné se tomuto vyšetření podvolit. V dřívější právní úpravě byla dokonce zakotvena povinnost každého zaměstnance a zaměstnankyně na tuto prohlídku odeslat po pracovní neschopnosti delší než 8 týdnů. Aktuálně je z této povinnosti výjimka pro práce zařazené

v I. kategorii náročnosti (typicky „kancelářské profese“), řada zaměstnavatelů i služebních orgánů se však tohoto pravidla drží. Pokud je posudek nesprávný, obsahuje nepravdivé údaje, případně je v rozporu s dodanou dokumentací pak je možné do 10 pracovních dnů od jeho převzetí podat podle zákona o specifických zdravotních službách podnět k přezkumu.

V případě, že posudek konstatuje, že není možné dále vykonávat službu za současných podmínek, musí na to služební orgán reagovat. I pokud se nekonstatuje dlouhodobé pozbytí zdravotní způsobilosti k výkonu služby, ale „jen“ podmínka či omezení, je dán důvod k postupu podle § 61 odst. 1 písm. a) zákona o státní službě. Služební orgán rozhodne o převedení státního zaměstnance či zaměstnankyně na jiné vhodné služební místo. Pokud takové místo není, rozhodne o jeho zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů.

V této souvislosti je ještě důležité připomenout existenci dvou zákonných ustanovení. Jedním z nich je § 116 odst. 2 zákona o státní službě, podle kterého služební orgán povolí státnímu zaměstnanci či zaměstnankyni se zdravotním postižením nebo se závažným zdravotním důvodem kratší služební dobu nebo jinou



úpravu služební doby, nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu. Tím druhým ustanovením je § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona, podle kterého se nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení rozumí mj. odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání či k výkonu pracovní činnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.

S ohledem na tato dvě ustanovení a na možnost služebních orgánů zřídit tzv. doplňkové služební místo by se služební orgán neměl omezit jen na vyhledávání aktuálně volných služebních míst, ale měl by přistoupit ke zkrácení služební doby na tom místě, na kterém vaše kolegyně aktuálně působí. Jinak by se mohl dopustit protiprávní diskriminace.

Šárka Homfray

Kdo všechno má nárok na benefity z kolektivní smlouvy?

? Máme v práci uzavřenou velmi dobrou kolektivní smlouvu, kde se opakovaně uvádí „zaměstnanec“ a „zaměstnavatel“. Kdo všechno se ale pod pojmem zaměstnanec vlastně rozumí? Týká se to i sezónních pracovníků a pracovníků, kteří u obce uklízejí veřejná prostranství od jara do podzimu a mají pracovní smlouvu na dobu určitou? A co letní brigádníci a brigádnice, třeba studující na dohodu o provedení práce (DPP) nebo činnosti (DPČ)? Všichni dostávají stravenky, ale máme i další benefity – třeba příspěvky na dovolenou nebo na zdraví. Mají na ně nárok taky? Můžeme si s vedením obce třeba písemně sjednat, že některé výhody budou jen pro stálé zaměstnance a zaměstnankyně na dobu neurčitou? A jak je to s pracujícími, kteří k nám na úřad přecházejí ze školek nebo škol? Budou i oni mít nárok na stejné benefity jako my?

Podle § 6 zákoníku práce je „zaměstnanec“ fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. A základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr, tedy i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jako DPP a DPČ (§ 3 zákoníku práce).

Z toho vyplývá, že pod pojem „zaměstnanec“ ve smyslu kolektivní smlouvy spadají jak pracující v klasickém pracovním poměru (ať už na dobu určitou či neurčitou), tak i brigádníci a brigádnice pracující na dohodu. Kolektivní smlouva tedy má platnost pro všechny jmenované.

Na druhou stranu je v praxi možné, že nárok na některé benefity bude podmíněn např. určitým pracovním úvazkem nebo minimálním počtem odpracovaných hodin. To může být například podmínka pro čerpání příspěvku na dovolenou – benefit náleží těm, jejichž týdenní pracovní doba činí 37,5 hodiny. Takové podmínky však musí být uvedeny přímo v kolektivní smlouvě a platit pro všechny

bez rozdílu pracovněprávní formy. **Není možné zvýhodňovat pouze zaměstnance a zaměstnankyně se smlouvou na dobu neurčitou na úkor ostatních – to by mohlo být posouzeno jako nepřipustná diskriminace.**

Co se týká zaměstnanců a zaměstnankyň mateřských škol či škol, je rozhodující, kdo je jejich zaměstnavatelem. Pokud pracují v příspěvkových organizacích, které mají vlastní právní subjektivitu, kolektivní smlouva uzavřená městským či obecním úřadem a vaší odborovou organizací se na ně nevztahuje. Pokud však dojde ke změně, a tito pracovníci a pracovnice se stanou zaměstnanci a zaměstnankyněmi samotného městského, respektive obecního úřadu (například v rámci reorganizace) nebo jeho organizační složky, pak budou spadat pod tutéž kolektivní smlouvu a budou mít nárok na stejná práva a benefity jako ostatní zaměstnanci a zaměstnankyně úřadu.

Anna Řídká

Opomíjená životní zátěž jménem neformální péče: Jak ji zvládnout a čím si pomoci?



Michaela Šídllová

Podle [průzkumu](#) společnosti SC&C market research pro MPSV působí dnes v České republice až 2,5 milionu neformálně pečujících. Negativní vliv této pečující povinnosti hlásí až 61 % respondentek a respondentů. Požádali jsme proto Michaelu Šídllovou, členku ZO při Ministerstvu vnitra a platformy Mladí odboráři OSS00 v terapeutickém výcviku o tipy, jak tuto zátěžovou situaci v životě až 40 % české dospělé populace zvládnout – a to jak prakticky, tak „uvnitř sebe“. Připomínáme rovněž [epizodu podcastu PAY GAP](#), věnovanou právě neformální péči, na které se podílela i Šárka Homfray.

Role každého člověka se v průběhu jeho života mnohokrát mění. Někdy jsou naše role kombinované, jindy se plně zaměřujeme pouze na jednu nebo dvě z nich. Můžeme být zaměstnankyně, partneři, můžeme být rodiči a zároveň dětmi, podnikatelky i maminky či tatínkové na mateřské – a to vše nejčastěji kombinujeme.

A někdy se ocitneme v roli pečujícího, ačkoli jsme si toto povolání nevybrali, ani za něj nedostáváme plat, neboť se jedná o tzv. neformální péči – tedy péči poskytovanou v rodině a ve volném čase. Může se jednat o dlouhodobě nemocného člena rodiny, dítě s hendikepem či stárnoucího rodiče nebo prarodiče, který potřebuje čím dál více pomoci s běžnými úkony.

Jak s touto situací (nejen) z psychologického hlediska naložit?

Delegujte

Možná patříte mezi typy lidí, kteří mají potřeby „vše zvládnout sami“. A možná se vám to obtojně daří. Jenže v situaci, kdy vám k běžnému dennímu koloběhu přibude takto rozsáhlý fyzický i psychický náročný úkol, můžete velice rychle vyhořet.

Pokud někde práce a starosti přibývají (a to i při největší míře lásky a ochoty, s níž pomoc činíme, přibydou vždy), je potřeba jiné, méně zodpovědné úkoly delegovat na ostatní členy rodiny. Byla rodina do té doby zvyklá na teplou večerku? Tak ji buď bude muset uvařit některý z dalších jejích členů, nebo si častěji namažete chleba a k němu přiložíte kus zeleniny. Končívala vaše „uklízecí šichta“ po práci až večer, ale v naklizeném domově? Rozdělte jednotlivé nutné úkoly dle schopností a věku mezi členy rodiny

a snižte své vlastní nároky na pořádek. Pravděpodobně bude totiž mezi činnostmi související s pomocí patřit také úklid u potřebného člena rodiny, a nebude už tak dobře možné, abyste doma udržovali stejný standard.

A pokud žijete sami, nemáte sice na koho povinnosti delegovat – ale také není nikdo, kdo by soudil, pokud vás poskytovaná péče vyčerpá natolik, že již na některé běžné povinnosti nezbude energie. Tady se ani vy za to nezpytujte a běžte si raději dříve lehnout.

Mluvte

Nebojte se svou situaci sdílet s blízkými, přáteli či známými. Pro vás to bude fungovat jako uvolnění od psychické zátěže. A zároveň se může stát, že vám ti, s nimiž o své pečovatelské roli budete hovořit, poradí zajímavé možnosti, jak si věci zjednodušit. S neformální péčí má totiž zkušenost více lidí, než bychom si možná mysleli!

Zároveň se tak dostáváme k možnostem, které tu pro neformálně pečující jsou. Jedná se především o věci či služby, které péči odlehčují, o různé typy neziskových organizací či formy poradenských služeb. A nezapomínejte ani na některé možné příspěvky od státu, o nichž se píše například na stránkách Úřadu práce – jako jsou příspěvek na péči, mimořádná okamžitá pomoc, příspěvky na zvláštní pomůcky atp. Na některých pracovištích dokonce odbory vyjednávají extra ošetřovatelské volno.

Nezapomínejte na sebe

Ačkoli je pravděpodobné, že budete muset přehodnotit nakládání s časem a financemi, není možné přistoupit na

strategii, kdy se vzdáte všeho, co vám samotným dělá radost. Více než kdy jindy budete při náročném úkolu, jakým péče o osobu blízkou bezesporu je, potřebovat „dobíjet baterky“, což lze především péčí o své fyzické, ale i psychické zdraví. Stejně jako např. v letadle při nasazování masky s kyslíkem metodou „nejdřív sobě, pak dítěti“ platí, že péče o sebe sama je nezbytnou podmínkou všeho, co děláte pro toho, o koho pečujete.

Nezapomínejte ani na dostatečně výživné jídlo nejen pro toho, o koho se staráte, ale také pro sebe. Na dostatek spánku a alespoň občas ani na aktivitu, které nutně přímo nesouvisí s vaší povinností – tedy koníčky, četba, sport pro radost (ne výkon) či setkání s přáteli.

Neváhejte se obrátit na zaměstnavatele

Pokud je to možné, zkuste se o své situaci poradit také se svým nadřízeným či nadřízenou – například, zda by neexistovala možnost pomoci vám třeba změnou typu pracovní doby (pružná, změna rozvržení), nebo zda by se nenašla nějaká činnost, kterou byste během zaměstnání mohli vykonávat a být za to odměněni (zástupy, projekty).

A v neposlední řadě, poraďte se také v odborech! Vaše situace si zaslouží pozornost a mnozí zástupci i zástupkyně z odborářských řad mají letité zkušenosti s řešením nejrůznějších problematik podpory zaměstnanců a zaměstnankyň ve složitých životních situacích – mimo zaměstnání nevyjímaje.





Československý prezident T. G. Masaryk patřil mezi velké zastánce odborů. V roce 1929 se zúčastnil sjezdu Mezinárodního odborového svazu.

Úřednické odbory v Československu

Dějiny odborů, část XII.

V minulém díle našeho historického seriálu jsme se seznámili s tím, kterak se odborářské hnutí zdaleka neomezovalo pouze na dělníky. Dnes se vydáme po stopách skutečných úřednických odborů, na které dnes může navazovat i činnost Odborového svazu státních orgánů a organizací.

Radek Holodňák

Úředník: zaměstnanec, nebo spojenec zaměstnavatele?

Ještě v dobách rozkvětu Rakouska-Uherska se začali odborově organizovat úředníci pracující v soukromém sektoru. V roce 1884 založili obchodnický spolek Merkur a 7. září tohoto roku uspořádali první sjezd na Žofíně. Řešili především definici toho, kdo je to vlastně soukromý úředník, a jak si může zajistit důstojné penze. Toto jednání sice zaznamenalo značnou účast, samo o sobě ale nevedlo k žádnému výsledku.

Soukromí úředníci se totiž od počátku potýkali s vnitřním rozkolem: na jednu

stranu chápali, že jsou zaměstnanci – stejně jako dělníci – a že i oni by měli kolektivně usilovat o zlepšování mzdových i dalších pracovních podmínek. Na druhé straně se cítili spjati s majiteli podniků, pro které pracovali – a mnohdy možná i na úkor dělnických profesí, oproti kterým úřednický stav tvořil společenskou „smetánku“. Už jen obraz typického dělníka na konci 19. století – zbroceného potem, ušpiněného šmírem, zohýbaného těžkou dvanáctihodinovou prací v továrně – a upraveného úředníka ve fraku a bílém límečku vytvářel značný kontrast, který úředníkům znesnadňoval vstup do odborářských struktur. Leckterým dělníkům pak mohlo připadat až k naštvaní, že o sobě úředníci někdy mluvili jako o „bílých otrocích“.

Jednota českých soukromých úředníků

Odbory soukromých úředníků tak nakonec vznikly až v roce 1892. Jejich zrod inicioval Leopold Schulz, bývalý redaktor Národních listů a zakladatel oblíbeného obchodního časopisu Český Lloyd. Konečně tak vznikla Jednota českých soukromých úředníků.

Nový odborový svaz se zabýval ústředním tématem, kterým bylo zajištění rodin úředníků v případě úmrtí nebo pracovní neschopnosti živitele rodiny. Společně s dalšími organizacemi tak Jednota iniciovala petici za zřízení státního pojištění pro úředníky. Na „protlačení“ zákona se však čekalo po dlouhá léta. Schválení oběma zákonodárnymi komorami a císařského posvěcení se dočkal teprve v roce 1906. Zákon o penzijním pojištění soukromých úředníků, který začal platit od 1. ledna 1907, patřil mezi nejpokrokovější na světě.

Mezi další požadavky úřednických odborů patřilo omezení práce v neděli. I tohoto požadavku se jim podařilo dosáhnout až od roku 1906, kdy se konečně dočkali neděle jako dne pracovního klidu – byť stále s mnoha výjimkami. Obchodní příručí, advokáti nebo notáři si na volné neděle museli počkat až do zavedení osmihodinové pracovní doby po vzniku Československa.

Jednota usilovala i o mnoho dalších věcí, které jsou v podstatě aktuální dodnes: požadovali jasně stanovenou a ohraničenou pracovní dobu, tříměsíční výpovědní lhůty, řádné hrazení přescasů, ochranu v případě bankrotů firem, pro které pracovali apod. Mnohé z těchto požadavků se odborářům podařilo prosadit do zákona o služební smlouvě obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení, který byl přijat v roce 1910. Od ledna 1919, tedy po vzniku Československa, se pak poměry soukromých úředníků začaly řešit na podnikové úrovni prostřednictvím kolektivních smluv.

Úředníci ve státní službě

Úředníci zaměstnaní státem a veřejnými institucemi to měli za první republiky v oblasti hájení a prosazování svých práv o poznání složitější. Nejprve ale uveďme, v čem měli výhodu: na rozdíl od soukromých zaměstnanců, kteří měli zpravidla pouze šest až osm dní placeného volna ročně, si ti státní mohli užívat dovolené v rozsahu dvou až šesti týdnů.

V ostatních právech ale byli zaměstnanci státu kráceni. Stejně jako dnes byla úřednická práce definována jako veřejnoprávní, tedy jako služební vztah, ne jako zaměstnanecký poměr. Z toho plynula různá omezení, která se promítla i do možností formovat odborové organizace. V první řadě úředníci ve státní službě nesměli stávkovat ani kolektivně vyjednávat. Proto ani nezakládali klasické odbory, ale spíše stavovské a profesní organizace.

Stavovské organizace namísto odborů

Profesní a stavovské organizace úředníků v sobě spojovaly několik funkcí. Především působily jako reprezentace určité morální a odborné elity. Úředníci sebe sama nevnímali jako součást dělnické třídy, ale jako služebníci práva a pořádku. Jejich organizace zdůrazňovaly význam etiky, nestrannosti a vzdělání. Úřednictvo mělo být nadstranícké, loajální a profesionální. Organizace usilovaly o to, aby stát rozpoznal tuto hodnotu úředníků a odpovídajícím způsobem s nimi zacházel.

Dále tyto svazy sloužily jako prostředníci při připomínkování legislativních návrhů a služebních předpisů. Neměly sice přímé vyjednávací právo, jaké známe u dnešních odborů, ale mnohé z nich měly přístup k poradním orgánům jednotlivých



Všude tam, kde vznikala civilizace, se objevili úředníci. Jejich místo ve společnosti ale bylo vždycky tak trochu nejasné. O to více se museli brát za svá práva. Na snímku fotografie busty státního úředníka z egyptské XIX. Dynastie (1991-1802 př.n.l.). (autor snímku: Rama, Wikimedia Commons, Attribution-ShareAlike 3.0 France).

na důstojnost a etiku nestačí. Mnohé organizace tehdy lavírovaly mezi loajalitou ke státu a frustrací vlastních členů, jimž reálně klesaly platy i životní úroveň.

V roce 1927 se konal sjezd Mezinárodního odborového svazu, který si za jeden z úkolů vytknul začleňovat státní úředníky do socialistických odborových organizací a obecně navazovat užší vztah mezi nimi a odbory. V právní rovině meziválečného Československa to ovšem nebylo fakticky možné.

Prázdné stránky naší historie

V dnešní době nám snahu o poznání meziválečného hnutí státních a veřejných zaměstnanců a zaměstnankyň znesnadňuje nedostatek (nejen digitalizovaných) pramenů. Informace, které jsou k tématu obecně dostupné, jsou spíše útržkovité a na rozdíl od dějin odborů bojujících proti „vykořisťovatelským soukromníkům“ nedostatečně zpracované, neboť i mezi léty 1948-1989 stála otázka úřednických odborů mimo hlavní zájem badatelů a badatelek.

Z hlubin historie se nám tak podařilo na světlo světa vytáhnout jen torzovité zmínky například o Konfederaci duševních pracovníků, v níž se organizovali mj. vysokoškolské učitelé, ale také například skladatelé a profesionální umělci. Z roku 1926 pocházejí informace z časopisu *Zprávy Státního úřadu statistického Republiky Československé*, v nichž jsou zmiňovány volné odborové organizace invalidních

státních zaměstnanců (Svaz státních zaměstnanců – invalidů; v tomto případě ale zřejmě šlo spíše o organizaci stojící na principech vzájemného podpůrného fondu) či řidičů poštovních vozů (Odborový svaz postilionů; zde lze předpokládat, že tito nebyli přímo ve služebním poměru).

Přímo na tehdejší statistickém úřadě fungovala odborová organizace sdružující 28 členů. Zprávy zmiňují také existenci odborové organizace úředníků pražského magistrátu a Jednotu československých státních úřednic. V roce 1929 existovala i sekce veřejných a státních úředníků v Národním sdružení odborových organizací, které bylo považováno za „žluté“, tedy prozaměstnavatelské odborové ústředí (a jeho historie je navíc provázána s českým fašistickým hnutím). Žádné další podrobnosti o zmiňovaných organizacích nicméně bohužel nejsou známy.

Téma úřednických odborů a profesních či stavovských organizací úřednického stavu v Československu nadále čeká na své odborné zpracování. Dodnes zůstává bílým místem na mapě české a československé odborové historie. Bohužel. Tak snad se této výzvy jednou chopí nějaký odborářský nadšenec – badatel či historička!

(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.



V krizových obdobích se ukazovalo, že apel na důstojnost a etiku nestačí.



ministerstev. Vedle profesní a lobbistické roviny měly tyto organizace i důležitou sociální a komunitní funkci. Organizovaly kulturní a vzdělávací akce, vydávaly časopisy a posilovaly tak pocit sounáležitosti uvnitř úřednického stavu, který se formoval jako pevný pilíř republiky.

V možnostech organizování přesto státní úřednictvo naráželo na svá omezení. Bez možnosti vyjednávat kolektivně nebo vstoupit do otevřeného konfliktu se zaměstnavatelem zůstávala moc v rukou těchto organizací spíše symbolická. V krizových obdobích – například během hospodářské krize – se ukazovalo, že apel

Zdroj: EPSU



Veřejné zakázky jen firmám s kolektivní smlouvou?

Evropský parlament bude příští týden hlasovat o úpravách pravidel pro veřejné zakázky. **Evropské odbory**, včetně Evropské federace odborových svazů veřejných služeb (EPSU), **požadují, aby zakázky financované z veřejných rozpočtů získávaly pouze firmy s uzavřenou kolektivní smlouvou**, které tak poskytují vyšší pracovní právní standard svým zaměstnancům a zaměstnankyním. Kampaň, zahrnující **billboardy v bruselském metru**, apeluje na europoslance a europoslankyně, aby tímto krokem chránili pracující v odvětvích jako doprava, úklid, bezpečnost či sociální péče. Právce podle EPSU tlačí na privatizaci veřejných služeb, což zhoršuje pracovní podmínky a podporuje nerovnost. EPSU trvá na tom, že veřejné finance nesmí směřovat k firmám porušujícím práva zaměstnanců a zaměstnankyň, práva odborových organizací, ale ani např. ekologické standardy.

► zdroj



Odborářská práva v Evropě čelí ofenzivě i ve veřejném sektoru, říká Index mezinárodní odborové centrály

Podle nejnovějšího Indexu globálních práv ITUC 2025 zažívá Evropa **nejhorší stav pracovních práv od roku 2014**. Více než polovina evropských zemí omezuje přístup k justici, téměř třetina zatýká odboráře a odborářky a 41 % porušuje právo na svobodné sdružování do odborových organizací. Nejhorší situace panuje v Turecku a Bělorusku, kde jsou odboráři a odborářky vězněni či jinak perzekvováni, a kolektivní vyjednávání je blokováno. V Turecku čelí těžké perzekuci i odboráři a odborářky ve veřejném sektoru – tisíce jich přišly o práci, jiní byli obviněni v rámci trestního řízení či zastrahováni kvůli odborové činnosti. Příčinami jsou podle ITUC nárůst krajní pravice, deregulace a postupné omezování práva na stávku jako například v Itálii, Belgii či Maďarsku.

Zpráva ITUC zároveň varuje před rostoucím vlivem úzké skupiny miliardářů na rozhodování, čímž se prohlubuje nerovnost a ohrožuje demokracie. Jedinou skutečnou protiváhou zůstává silné a nezávislé odborové hnutí.

► zdroj



Austrálie zaznamenala průlomový rozsudek ve prospěch rovného odměňování žen ve veřejných službách

Australský pracovní tribunál, tzv. Komise pro spravedlivou práci (FWC) na jaře vydala průlomový rozsudek, který zásadně posiluje rovnost odměňování žen v silně feminizovaných pečovatelských profesích a ve veřejných službách obecně. Místo srovnávání s kritérii v typicky mužských profesích nyní uznává specifické dovednosti žen – včetně kulturně podmíněných a emocionálních schopností, zejména u domorodých pracovníků. Rozhodnutí se týká pěti skupin pracujících, včetně pečovatelek, pracujících ve zdravotnictví, sociálních službách a lékárenství. **Rozsudek potvrzuje, že historická podhodnocenost pečovatelské práce je důsledkem genderových předsudků a přehlížení dovedností, jako je empatie, komunikační schopnosti či kulturní vlivy.**

Odboráři a odborářky z Internacionály veřejných služeb (PSI) se sami zasadili o změnu zákona, která umožnila FWC zohlednit právě tyto aspekty. Australská rada odborů označila verdikt za „monumentální vítězství“ pro ženy, odbory a princip stejné mzdy za práci stejné hodnoty. Rozhodnutí otevírá cestu pro širší spravedlnost v odměňování v celém veřejném sektoru – snad tedy i mimo Austrálii.

► zdroj



REKREAČNÍ ZAŘÍZENÍ SMRK LÁZNĚ LIBVERDA

Prožijte krásné letní dny v nádherném malebném městečku Lázně Libverda

SEZÓNA LÉTO 2025 – POSLEDNÍ VOLNÉ POKOJE

ČERVENEC

TERMÍN	VOLNÉ POKOJE (LŮŽKA)	CENA ZA POKOJ/NOC	PŘÍPLATEK ZA KRÁTKODOBÝ POBYT
28. 6. – 5. 7. 2025	1x čtyřlůžkový pokoj	980 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
30. 6. – 5. 7. 2025 (5 noci)	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
28. 6. – 5. 7. 2025	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
5. 7. – 12. 7. 2025	1x čtyřlůžkový pokoj s přistýlkou	980 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
19. 7. – 26. 7. 2025	1x čtyřlůžkový pokoj	980 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
26. 7. – 2. 8. 2025	3x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč

SRPEN

TERMÍN	VOLNÉ POKOJE (LŮŽKA)	CENA ZA POKOJ/NOC	PŘÍPLATEK ZA KRÁTKODOBÝ POBYT
9. 8. – 15. 8. 2025 (6 noci)	2x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
9. 8. – 15. 8. 2025	1x třílůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
17. 8. – 21. 8. 2025 (4 noci)	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
17. 8. – 23. 8. 2025 (6 noci)	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
16. 8. – 23. 8. 2025	1x čtyřlůžkový pokoj	980 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
23. 8. – 30. 8. 2025	2x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
24. 8. – 30. 8. 2025 (6 noci)	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
23. 8. – 30. 8. 2025	1x třílůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
23. 8. – 30. 8. 2025	1x čtyřlůžkový pokoj	980 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč

10% sleva na ubytování (pokoj)
z uvedených cen bude poskytnuta
objednateli, který je členem OSSOO.

Ostatní zájemci mají ubytování v plné výši dle ceníku.

V měsíci září jsou ještě stále k dispozici volné pokoje.

V případě zájmu o ubytování nás neváhejte kontaktovat.

**Kompletní nabídka RZ SMRK Lázně Libverda včetně ceníku
je k nahlédnutí na internetových stránkách OS:**

www.oss00.cz/rekreacni-zarizeni-smrk-v-laznich-libverda

Možno využít i krátkodobé pobyty.



Veškeré informace o pobytech podává a objednávky
přijímá pí. Vladimíra Řehořová, tel. 735 760 537
e-mail: rehorova.vladimira@oss00.cz

REKREAČNÍ ZAŘÍZENÍ SMRK – LÁZNĚ LIBVERDA

ZÁVAZNÁ OBJEDNÁVKA – ROK 2025

Odborový svaz státních orgánů a organizací
Senovážné náměstí 23,
110 00 Praha 1
IČ 00469351

VRAŤTE OBRATEM
pí. Řehořová
tel. 735 760 537
e-mail: rehorova.vladimira@ossoo.cz

Ceník a další informace ohledně ubytování jsou zveřejněny v Měsíčníku OSS00 „REKREACE“.
www.ossoo.cz/prehled-benefitu/

OBJEDNAVATEL

Jméno a příjmení _____
Bydliště _____ PSČ _____
Zaměstnavatel _____
(pracoviště) _____
Tel. číslo: _____ E-mail: _____

UBYTOVÁNÍ V RZ „SMRK“

Délka pobytu: v termínu od – do _____ počet nocí _____

Počet účastníků: _____ pokoj číslo: _____

- Jméno příjmení: _____ datum narození: _____
Adresa trvalého bydliště: _____ číslo dokladu (OP/PAS): _____
- Jméno příjmení: _____ datum narození: _____
Adresa trvalého bydliště: _____ číslo dokladu (OP/PAS): _____
- Jméno příjmení: _____ datum narození: _____
Adresa trvalého bydliště: _____ číslo dokladu (OP/PAS): _____
- Jméno příjmení: _____ datum narození: _____
Adresa trvalého bydliště: _____ číslo dokladu (OP/PAS): _____

ZPŮSOB PLATBY

Žádám o vystavení faktury na zaměstnavatele: (uveďte název a adresu, vč. PSČ)

Žádám o zaslání složenky ANO – NE (zakroužkujte)
Platbu provedu převodem ze svého účtu ANO – NE (zakroužkujte)
Platbu provedu na pokladně ANO – NE (zakroužkujte)

Všechny mnou uvedené údaje jsou pravdivé. Souhlasím, aby Odborový svaz státních orgánů a organizací pořádající rekreaci zpracovával mnou poskytovaná data obsažená v závazné objednávce a to po dobu nezbytnou k zajištění práv a povinností souvisejících s poskytnutím rekreace. Prohlašuji, že jsem informován(a) ve smyslu zákona č. 110/2019 Sb. a obecného nařízení Evropského parlamentu a rady EU 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a volného pohybu těchto údajů. Po uplynutí stanovené archivační lhůty budou data skartována.

Datum a podpis objednavatele

Členství v ZO a správnost údajů potvrzuje razítko a podpis VZO