

Vážené čtenářky, vážení čtenáři, milé kolegyně a milí kolegové,

Volba tématu dnešního úvodního slova byla jednoduchá. I nadále totiž velkým tématem, které rezonuje nejen naší členskou základnou, ale celou veřejnou sférou, zůstávají platy, konkrétně otázka **valorizace platových tarifů na rok 2025**. Od vás a vašich zástupců a zástupkyň nám každý den chodí zprávy a komentáře plné rozčarování – nad postupem vlády, ale i nad tím, co se odborům v této věci daří nebo nedaří udělat. Dovolte mi tedy na toto téma několik slov.

Nejprve si ukažme **skutečné priority této asociální vlády** – vzdělávání, bezpečnost a zdravotnictví. Veřejná správa mezi nimi tedy zjevně chybí. Nesmíme zapomenout, že součástí Programového prohlášení vlády je také snížení počtu úřednických míst. A v tomto duchu tato vláda jedná.

Od listopadu 2023 jsme se snažili různými výzvami vládu přimět, aby si s námi sedla ke stolu a abychom mohli vyjednávat nejprve o valorizaci platů ještě v roce 2024, a posléze pro rok 2025. První jednání se uskutečnilo pouze s ministrem Jurečkou až v červnu letošního roku. Nechci zde rekapitulovat jednotlivé kroky našeho svazu či výsledky jednotlivých jednání, nepochybně jste to průběžně sledovali a je možné je dohledat i na našem webu. **Vláda přistupuje k otázce platů silně ideologicky – jedná se o náklad, který se musí snížit.** A pokud už se přidává, tak hlavně ne plošně všem. Buď těm nejvýkonnějším, nebo, jako v poslední době, jen těm nejhůře odměňovaným.

S vládou jsme pro rok 2024 dohody nedosáhli. Ačkoli mohla svou představu o valorizaci realizovat sama, jak to udělala se zmrazením platu hned po volbách, hodili svou nevělu k důstojné odměně na nás, tedy na odbory. Pro rok 2025 byla po náročném jednání uzavřena dohoda na zvýšení všech platových tarifů o 1 400 Kč. My jsme požadovali 2 000 Kč, vláda navrhovala pouhých 1 000 Kč. Výsledek neodpovídá drastickému propadu platů za poslední 2 roky – jenže **tato vláda na naše argumen-**

ty neslyší, a slyšet nechce. Navíc krátce po této dohodě se ústavní činitelé rozhodli si zvýšit platy o 6,9 %. To je další důvod, proč jsme opakovaně vládu vyzvali k opětovnému jednání s tím, že požadujeme pro zaměstnance a zaměstnankyně ve veřejných službách a správě navýšení platů pro rok 2025 o 6,9 % nebo paušální částkou 2 000 Kč. Vláda toto prostřednictvím ministra Jurečky odmítla s tím, že se hodlá cítit vázána pouze dohodou o 1 400 Kč.

Médií a veřejným prostorem ovšem v době po uzavření této dohody kolují i informace o různých profesních skupinách, jejichž platy mají vzrůst o vyšší částku nebo procento, než jak byla dohodovaná. Často je nezbytné tyto informace korigovat a uvádět na pravou míru, nezdíždka jde navíc zatím jen o sliby konkrétního ministra, nikoli vládní shodu. Skutečností ale je, že se zde projevují **deklarované priority této vlády, mezi které úřednice a úředníci zkrátka nepatří.**

Smyslem sociálního dialogu je, že sociální partneři by měli najít kompromis svých návrhů – ne aby z jednání vyšel pouze jeden vítěz.

To, že by nakonec úředníci a úřednice státu či samosprávy měli dostat přidáno nejméně, nesmírně štve mě i moje kolegyně a kolegové. **Smyslem sociálního dialogu je, že sociální partneři by měli najít kompromis svých návrhů – ne aby z jednání vyšel pouze jeden vítěz.** Bohužel za tři roky této vlády je vždy jeden vítěz, a to vláda. Řada zaměstnanců a zaměstnankyň



pak sice nadává, ale je otázkou, do jaké míry jsou ochotni se zapojit do konkrétních protestů. Věřte, že nejenom náš odborový svaz, ale i ostatní svazy veřejných služeb a správy sdružené v ČMKOS dělají možné i nemožné, aby se tento stav změnil. **Ale pokud není viditelná podpora od členů a členek a zaměstnaných, a proti vám stojí asociální vláda, která na pracující kašle a ideologické přesvědčení je nade vše, pak ten boj je nerovný.** Odborové svazy RoPo se v minulých dnech dohodly, že jelikož nedisponují dostatečnou podporou členské základny a ostatních zaměstnanců k protestním akcím, povede se aktuálně argumentace v rámci mezirezortního připomínkového řízení k „tarifním“ nařízením vlády.

ČMKOS pak na svém 4. Sněmu, který proběhl 19. listopadu, přijala v návaznosti na výroky premiéra Fialy usnesení, ve kterém vyzývá vládu ČR, aby **schválila pro zaměstnance veřejné správy a služeb a zaměstnance státních podniků pro rok 2025 takový nárůst mezd a platů, který povede k proklamovanému vyrovnání na německou a rakouskou úroveň.**

Pavel Bednář
Předseda Odborového svazu státních orgánů a organizací

Funkcionáři se sešli v Ostravě a Šumperku – skvělá účast a živá aktivita

Z pozice Informačního poradenského centra pro Severní a Střední Moravu se sídlem v Ostravě a ve spolupráci s vedením svazu jsem v září a říjnu uspořádal celkem 3 semináře. Zúčastnila se jich celá stovka odborářů a odborářek. Co jsme zvládli probrat?

Zdeněk Faic

První z trojice seminářů byl organizován speciálně pro funkcionáře služebních úřadů, a zaměřil se zejména (ale nejen) na novelu zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. Seminář vedla Šárka Homfray, II. místopředsdkyně odborového svazu státních orgánů a organizací, a zároveň právnička Odborového svazu státních orgánů a organizací a specialista na problematiku zákona o státní službě.

Vzhledem k tomu, že semináře probíhaly těsně po ničivých záplavách, ocenili odboráři a odborářky přínosné informace o tom, jak žádat o finanční příspěvek či zápujčku z Podpůrného fondu.

Další dva semináře se konaly v Ostravě a v Šumperku a soustředily se tentokrát na problematiku novely zákoníku práce, hospodaření odborových organizací a kolektivního vyjednávání. A přinesly také řadu užitečných informací ohledně možnosti čerpání finanční pomoci našich odborářů z Podpůrného a sociálního fondu našeho odborového svazu v kontextu s povodněmi, které se prohnaly naší republikou v polovině září 2024. Tyto semináře vedli Rudolf Pospíšil a Anna Řídká, právnické duo našeho odborového svazu. Problematiku hospodaření odborových organizací pak představila Ivana Mikulcová, specialista na hospodaření a účetnictví z odborového svazu KOVO.

V Šumperku jsme mimo jiné připravili nově i školení, které jsme uspořádali na



Krásné prostředí Městské knihovny v Šumperku



Zájem o problematiku zákona o státní službě byl jako vždy velký.



Tématem provázela Šárka Homfray.

výjimečném místě – v zasedací místnosti místní Městské knihovny, která letos získala zlatou Cenu Městské knihovny roku, jíž vyhlašuje Svaz knihovníků a informačních pracovníků ČR.

Na všech seminářích se mohli zúčastnění ptát na konkrétní případy, se kterými se setkávají jak v pracovním procesu, tak i na úrovni odborů. Jak jednat s zaměstnavatelem, jakou strategii uplatnit při kolektivním vyjednávání atd. Vzhledem k tomu, že tyto semináře probíhaly těsně po ničivých záplavách, ocenili odboráři a odborářky přínosné informace o tom, jak konkrétně žádat o finanční příspěvek či zápujčku z Podpůrného fondu, jaké jsou podmínky čerpání, a co musí žadatel doložit.

Pevně věřím, že i tyto informace pomohly zorientovat se i v této problematice všem, kteří byli postiženi ničivými záplavami, a že se případně dostanou k těm, kteří se nemohli seminářů zúčastnit.

Své hluboké díky bych za organizátory chtěl adresovat všem zúčastněným. Za skvělou účast, ale i za živou aktivitu. Právě jejich dotazy přinášejí klíčovou zpětnou vazbu o tom, co dnes odboráře a odborářky nejvíce tíží.

Doufám, že v příštím roce se podaří dále na těchto seminářích „proškolovat“ i nové hospodáře či nové předsedy a předsdkyně odborových organizací, kteří v rámci generační výměny převzou pomyslné „otěže“ po svých předchůdcích.

„Konečně pro nás někdo něco dělá!“

Praha 5 má novou odborovou organizaci

Zaměstnanci a zaměstnankyně Městské části Praha 5 se semkli v odborech, aby se postavili proti špatným pracovním podmínkám. „Nechceme prostě kývat na každou blbost. V průběhu jara jsme získali více než stovku členů a členek. A zaměstnanci i zaměstnankyně mi děkují, že pro ně konečně někdo začal něco dělat. Naším cílem musí být udělat pro ně odbory moderní a inovativní,“ říká předseda tamní základní organizace Tomáš Nový.

Mgr. Radek Holodňák

Tomáš Nový je mladý, energický a bystrý muž, který má srdce na správném místě a nezdráhá se riskovat vlastní krk pro věci, které považuje za správné. Na jaře letošního roku založil s kolegy a kolegyněmi základní odborovou organizaci při Úřadu Městské části Praha 5. Pracuje tam už sedmým rokem a momentálně vede oddělení přípravy investic. Během jara se nově organizaci podařilo získat více než třetinu všech zaměstnanců a zaměstnankyň. K odborové práci je nejvíc motivuje snaha vybojovat si lepší pracovní podmínky a stavět se proti nesmyslům, které se na úředníky valí.

Tomáš Nový nám odpověděl na pár otázek.

Nedávno jste založil novou odborovou organizaci působící při Úřadu městské části Praha 5. Co vás k tomu vedlo a jak se nové organizaci daří? Kolik členů a členek organizaci rozjždělo a kolik vás je nyní?

Založení odborů předcházela dlouhá cesta. Poprvé jsme s kolegy a kolegyněmi mluvili o odborech asi dva roky nazpět, ale nakonec z toho nic nebylo. Věci se daly do pohybu, až když se u nás na úřadě začalo citelně zhoršovat prostředí. Narážím především na tajemnici úřadu, která začala provádět různé změny a reorganizace s jasným cílem zbavit se některých lidí – především vedoucích, kteří měli svou hlavu, chtěli si řídit odbor po svém a nekývli hlavou na každou blbost, která od vedení přicházela.

Situace začala být neúnosná ve chvíli, kdy jsme se po hromadném propouštění a zeštíhlování úřadu dozvěděli, že další rok nás bude čekat pravděpodobně to samé, a že bude následovat další omezení finančních prostředků na benefity, stejně jako



Některé naše dotazy už vzbudily nevoli u vedení, což bylo většinou zaměstnanců a zaměstnankyň kvitováno.

další zhoršení pracovního prostředí. Začali jsme se scházet s kolegy a kolegyněmi, kteří projevovali nespokojenost, a rozebírali jsme naše možnosti. Nakonec jsme se domluvili, že začneme prozkoumávat možnost založení odborů. Takto jsme se dostali až k OSSOO, kde nám vyšli vstříc, pomohli s prvotními otázkami, předali podkladové materiály a poskytli ceně rady do začátku. Naše prvotní sesku-

pení čítalo asi 6 lidí, kteří spolu zakládali organizaci. V současné máme cca třetinu zaměstnanců v oborech, přičemž úřad čítá asi 320 zaměstnanců a zaměstnankyň.

Jak se vám podařilo zaměstnance a zaměstnankyně úřadu aktivizovat a získat je pro členství ve vaší základní organizaci?

Nebylo to nijak složité, protože poslední cca 3 roky šla pracovní kultura u nás na úřadě rapidně dolů. Snižovaly se benefity, vyhazovalo se a vyhrožovalo dalším propouštěním. Poslední kapkou pro nás byla výměna tajemnice. Zjistili jsme, že po útrpných třech letech pod současnou tajemnicí nás čeká ještě horší kandidát, který má velmi špatné renomé z předchozích zaměstnání. Navíc i místní cítili, že už je potřeba, aby se našel konečně někdo, kdo se za ně začne prát, začne klást otázky a začne vedení konfrontovat s rozhodnutími, která nejsou v souladu se zákony. Zaměstnanci i zaměstnankyně si rovněž dlouhodobě stěžovali na systém odměňování.

Jaké problémy aktuálně váš úřad nejvíc pálí? Které z nich se s vaší základní organizací pokoušíte aktuálně řešit? A čeho byste rádi dosáhli?

Je to opravdu velká škála problémů. Především je to nová agenda, která přešla z magistrátu na městské části v oblasti dopravních přestupků, dále obrovské problémy na stavebních úřadech s novou digitalizací stavebního řízení. Další velká oblast k řešení jsou podstavy – lidé se na úřad nehrnou hlavně kvůli bídným platovým podmínkám.

Aktuálně řešíme, že na stavebním odboru měli mít s účinností od 1. července 2024 všichni 11. platové třídy. To se zatím nestalo, a vedení zatím neví, jak k tomu má přistoupit. Je to obrovská škoda, protože tímto přístupem odradí i ty poslední zbylé kolegy a kolegyně od toho, aby na úřadě zůstali.

Kromě toho teď začínáme řešit naše první kolektivní vyjednávání. Chtěli bychom dosáhnout toho, aby nám vedení důvěřovalo, probíralo s námi věci, které se týkají lidí pracujících na úřadu, odměňování, zlepšování kvality práce a prostředí. Přeci jen trávíme jednu třetinu až polovinu času v práci, člověk by tam měl nacházet prostředí, ve kterém se cítí dobře a potřebný.

Dále chceme dosáhnout v rámci kolektivního vyjednávání na rovné zacházení, adekvátní ohodnocení, zlepšení podmínek a obecně zlepšit atmosféru na úřadě. Jsem 7 let u zaměstnavatele a upřímně musím říct, že takovou nepříjemnou atmosféru jsem tam dosud nezažil. Vedení si za to může samo, když nedostatečně

Důležité pro nás je ale to, že když mě lidé potkávají, tak děkují, že konečně někdo začal něco dělat.

informuje zaměstnance a zaměstnankyně o plánech, nedostatečně komunikuje některá rozhodnutí. A uchyluje se dokonce k záměrným lžím, dezinformacím a nevhodnému chování vůči zaměstnancům a zaměstnankyním. To je jedna z nejhorších věcí, které dnes pozorujeme.

Přineslo už vaše odborové organizování nějaké úspěchy?

Máme za sebou několik setkání s vedením, zároveň se na nás obracují zaměstnanci a zaměstnankyně se svými pro-

blémy a nápady. Několika z nich už jsme pomohli. Některé naše dotazy už vzbudily nevoli u vedení, což bylo většinou zaměstnanců a zaměstnankyň kvitováno. Naše práce přináší úspěchy, konečně to už není tak, že si vedení něco vymyslí, a to taky hned zrealizuje. Dnes musí každé takové rozhodnutí probrat s námi. Máme přístup na porady vedoucích odborů, máme podporu cca poloviny vedoucích, a věřím, že i většiny zaměstnaných. Důležité pro nás je ale to, že když mě lidé potkávají, tak děkují, že konečně někdo začal něco dělat. Konkrétních výsledků zatím není mnoho, jsme úplní nováčci a vše se učíme za pochodu, vše si musíme najít, zjistit. Anebo pořádat svaz, který nám je nápomocný a vychází nám vstříc.

Jaké nástroje ve vaší základce používáte k vzájemnému organizování? Používáte Facebook? Nebo třeba skupiny na Whatsappu? Jak vám tyto platformy slouží a uvažujete o zapojení dalších médií nebo sociálních sítí?

Jako první jsme hned založili několik skupin na Whatsappu, dále facebookovou stránku a také odborový mail. Primární pro nás je komunikace přes Whatsapp, případně si voláme, nicméně pro zaměstnance a zaměstnankyně jsme nechali zřídit na našich intranetových stránkách dlaždici s názvem „Odbory na 5“ a tam jim dáváme základní informace, které jsou dostupné všem. Zatím to funguje dostatečně, v dohledné době o dalších platformách neuvažujeme.

Jak si představujete budoucnost našeho svazu? Co myslíte, že jsou nejdůležitější úkoly, které na nás v nejbližších letech čekají?

To je složitá otázka. Přál bych si, aby se svaz vyvíjel, přilákal co nejvíce mladých a zapálených lidí, aby byl inovativní, moderní a přinášel důležité a užitečné věci. Moderní technologie jsou klíčové, aby svaz nezamrzl v minulosti. Je potřeba mít ve svých řadách mladé, kteří je ovládají a komunikují skrze ně. Svaz musí nabízet různé druhy školení, ať už jakoukoliv formou – videoškolení, klasické školení či nějaké prezentace. Ale zásadní roli hrají také různé formy teambuildingů, kdy si lidé mohou sdělovat poznatky a zážitky v prostředí, které není pracovní a kde se mohou více uvolnit. Dále by měl svaz určitě nabízet různé druhy benefitů, které odpovídají aktuálním potřebám a trendům. Celkově úspěch stojí na kvalitních a zapálených lidech, kteří jsou svazu oddaní, makají pro něj a přinášejí dobré nápady a vize, které svaz budou posunovat stále vpřed.

Co by vám jako předsedovi základní organizace ve vztahu ke svazu nejvíce pomohlo? Potřebujete více podpory?

Technologické nástroje? Systémy? Školení? Benefity? Co myslíte, že svaz může dělat pro své členstvo?

Přiznám se, že na začátku by byl skvělý nějaký manuál nebo průvodce začínajícím předsedům či předsedkyním, kde by našli, co potřebují. Jako člověk zvyklý na moderní technologie a systémy bych uvítal větší možnost čerpat z nějakých stránek, kde bych našel plno témat, odkazů a také benefity. Možná bych ocenil nějaké místo, kde si člověk může jít pro radu, jako když máte na Facebooku skupinu, kde se zeptáte a většinou vám tam někdo poradí, když třeba zrovna potřebujete něco

Přál bych si, aby svaz byl inovativní, moderní a přinášel důležité a užitečné věci.

rychle nebo v době, kdy na svazu třeba nikdo není. My jsme nuceni naším vedením pracovat pro odbory mimo pracovní dobu, takže to člověk dělá v době osobního volna a někdy se na něčem zasekne. Pomohly by nám technologické nástroje, možnosti nějaké virtuální knihovny se školícími kurzy.

A rozhodně bych zapracoval na obsáhlejších benefitech, které by měly reflektovat aktuální potřeby. Dále by měl svaz rozvíjet svoje nástroje pro komunikaci a pro informování základních organizací, stejně jako podporu pro jednání se zaměstnavateli – např. upozorňovat na trendy, na možnosti, co by si měly ZO dávat do kolektivních smluv, co jim usnadní práci v jednání se zaměstnavatelem (třeba taky nějakou brožurku, klidně elektronickou). Pomohla by i podpora v oblasti zákonů, když někdo potřebuje poradit atd.

Kdybyste měl jmenovat jednu věc, kterou byste na svazu změnil, co by to bylo?

Není to asi nic originálního, ale svazu by bezpochyby prospěla větší pružnost, aby se mohl kvalitně rozvíjet a být akční vůči inovacím a novým nápadům.

A co je jedna věc, za kterou by svaz v jeho stávající podobě naopak pochválil?

Moc se mi líbila podpora od kolektivu zaměstnaných i funkcionářů – rád bych tu zmínil jména jako Radek Holodňák, Anna Řídká, Rudolf Pospíšil či Alena Gaňová. Všichni nám na začátku velmi pomáhali, zjišťovali pro nás informace, posílali maily s odpověďmi na naše dotazy. Podpora na začátku, kdy jsme nevěděli skoro nic, byla opravdu klíčová. Za to jim patří velký dík.

Novinky z Královéhradeckého kraje

Věra Benešová

Jednala RROS ČMKOS. A bylo co řešit

V pondělí 21. října 2024 letos již potřetí sešla Regionální rada ČMKOS Královéhradeckého kraje.

Program byl vskutku bohatý, obsahoval totiž 29 bodů. A neméně živná byla i následná debata.

Jako první na řadě byly výsledky krajských voleb, které na mnoha místech přinesly nové krajské reprezentace. Pro nás to znamená jediné: opět budeme muset svádět boje o zachování krajské tripartity a o zařazení našich členů a členek do výborů a komisí kraje.

Řešilo se také obsazení Poradních sborů při Úřadech práce v jednotlivých okresech. A RROS rovněž zhodnotila letošní výjezdy ČMKOS do regionů. Svůj stan jsme letos rozbali v Hradci Králové

a v Jičíně. Předseda RROS tlumočil poděkování za pomoc při této zdařilé akci.

Později se na setkání debatovalo o nově připravovaných změnách v zákoníku práce. Rezonovalo tak třeba téma zaručené mzdy, minimální mzdy, anebo dopady na lidi v nejrůznějších odvětvích.

Jednotliví členové a členky postupně předali novinky z dění ve svých svazech. Hovořilo se o problémech s členskou základnou, o stavu a výsledcích kolektivního vyjednávání, vyměňovaly se také zkušenosti a praktické poznatky z fungování rejstříkových soudů. Podařilo se rovněž navolit zástupce a zástupkyně na setkání



Sešla se krajská tripartita.

zástupců Regionálních rad ČMKOS, které se uskuteční 6. a 7. listopadu 2024 v Praze.

Nakonec jsme probrali plán a zaměření činnosti pro rok 2024, plán zasedání a možnost výjezdního zasedání v průběhu příštího roku s tím, že na konečné verzi se dohodneme na posledním letošním jednání, které je v plánu 3. prosince 2024.



Tradičně hojná účast byla i zde.

Seminář v Hradci Králové – aktuální změny a vzájemná pomoc

V Kongresovém centru ALDIS se 24. října 2024 uskutečnil seminář zaměřený především na zákoník práce a jeho novelizaci. Seminář zdobila hojná účast zástupkyň a zástupců základních odborových organizací Pardubického a Královéhradeckého kraje.

Svazové právnícké duo Rudolf Pospíšil a Anna Řídká pak zodpovídalo rovněž dotazy spojené s působením odborových organizací na pracovištích a s kolektivním vyjednáváním.

Zúčastnění se na semináři dozvěděli klíčové informace o stavu vyjednávání o pla-

tech. Řeč byla také o aktivitách odborového svazu v souvislosti s připravovaným systémem vzdělávání nad rámec pravidelných školení a benefitním programem odborového svazu.

Ivana Michalcová seznámila ve zkratce přítomné se změnami v souvislosti s daňovým balíčkem a zodpovídala dotazy přítomných. Ty se týkaly třeba využití sociálního fondu a benefitů od zaměstnavatele. Ve své řeči pak vyzvala přítomné, aby se na ní obrátili, pokud budou mít nějaké dotazy ohledně hospodaření. „Moc ráda poradím a pomůžu,“ doplnila vstřícně a přátelsky.

Na závěr jsem jako pracovnice Informačního a poradenského centra v Hradci Králové připomněla změnu e-mailové adresy, nové webové stránky odborového svazu, upozornila na nové tiskopisy žádostí z Podpůrného a sociálního fondu a vyzvala přítomné k jejich používání. Upozornila jsem také zástupkyně a zástupce odborových organizací na jejich povinnost odeslat na rejstříkový soud účetní závěrku a evidovat do veřejného rejstříku statutárního zástupce a revizora po každých volbách do výboru ZO, a to i v případě, že jmenovaní zůstávají ve svých funkcích – záznam se musí obnovit. A konečně jsem nabídla všem možnost návštěvy v základních organizacích a účast na členských schůzích nejen svoji, ale po vzájemné dohodě i vedení odborového svazu.



Konference Moderní veřejná správa 2024 přinesla vhled do aktuálních problémů i témata budoucnosti

Šárka Homfray

Ve dnech 5. a 6. listopadu 2024 se v Olomouci uskutečnil osmý ročník konference Moderní veřejná správa. Událost přilákala více než 350 účastníků a účastnic a nabídla bohatý program s více než 60 vystupujícími. Smyslem akce bylo sdílení aktuálních poznatků a trendů v oblasti veřejné správy, včetně digitalizace, kybernetické bezpečnosti či přípravy na krizové situace. Ale třeba i zviditelnění zajímavých inovací a projektů v této oblasti.

Již úvodní přednášky obohatily mnohdy úzce chápanou perspektivu veřejné správy. Sociolog Dan Prokop a demograf Petr Mazouch názorně předvedli, jak prospěšná může být kvalitní práce s daty pro formování a uplatňování veřejných politik, a to i na úrovni jednotlivých obcí. Na podobnou notu zněl i příspěvek Václava Jaroše o portálu www.kamdojizdime.cz

Mluvil se pochopitelně i o nové legislativě nebo o nových řešeních z dílny (nejen) Ministerstva vnitra. Velká pozornost byla věnována finančním otázkám, ať už šlo o dotační programy nebo o příležitosti ke zlepšení efektivity na úrovni obcí. Téma meziobecní spolupráce je na této

konferenci ostatně takovou stálicí. A to i s ohledem na zkušenosti s relativně novým institutem společenství obcí.

Další prezentace a diskusní příspěvky pak během těchto dvou dnů úspěšně „demytizovaly“ představu, že kybernetická bezpečnost nebo umělá inteligence jsou něco vzdáleného od běžného úřednického života. Zástupci Národního úřadu pro kybernetickou a informační bezpečnost (NÚKIB) zdůraznili důležitost kontinuálního vzdělávání pracujících v oblasti kybernetiky a IT. Jako vzorová řešení u auditů kybernetické bezpečnosti a v implementaci bezpečnostních opatření byly představeny úspěchy Brna a Moravských Budějovic. Inspiraci v oblasti využití AI bychom mohli hledat například u Digitálního úředníka, se kterým pracují ve Zlíně.



Velký prostor dostaly i otázky spojené se státní službou a její budoucností. V této souvislosti jsem velmi ráda přijala pozvání do panelové diskuse na téma komunikace práce a úspěchů státní správy. Oceňuji nejen zařazení samotného tématu, ale poprvé i přivvání zástupce našeho odborového svazu k aktivní účasti na konferenci Moderní veřejná správa. Je nepochybné, že hlas zástupců zástupkyň zaměstnaných ve veřejné správě by na takové konferenci měl zaznívat.

Konference jsem se zúčastnila již počtvrté. A k mému potěšení dlužno říct, že jak rozmanitost témat, tak úroveň příspěvků vykazují veskrze rostoucí úroveň. Konference přinesla inspiraci a praktické příklady, jak zvyšovat kvalitu veřejné správy, a zároveň reflektovat názory těch, kdo na úřadech pracují. Díky tomu pomohla propojit různé úrovně veřejné správy a připravit prostor pro další diskuse o efektivním rozvoji. A také se – jako každým rokem – akce ukázala být nesmírně inspirativní platformou pro sdílení znalostí a zkušeností, ať už na národní, regionální nebo lokální úrovni.

Podrobnosti o programu a jednotlivé prezentace [najdete zde](#).



Stav na trhu práce, stav české ekonomiky: dva pohledy

Anna Řídká

Koniec roku bývá časem bilancování. Proto bychom rádi v tomto čísle našeho měsíčníku přinesli našim čtenářům a čtenářkám dva ucelené pohledy na důležité makroekonomické otázky: současný stavu trhu práce a platový vývoj v České republice podle nejnovějších výzkumů a studií. Otázce strnulosti českého trhu práce se věnovala [studie](#) akademického think-tanku IDEA a na ní navazující přednáška Filipa Pertolda, koordinátora výzkumu v IDEA, ze 7. listopadu prezentovaná v rámci Týdnu Akademie věd ČR. Věnovala se tomu, co taková „strnulost“ znamená, jaké jsou její konkrétní důsledky pro zaměstnance a zaměstnankyně, a také jak na ní reagují naši zákonodárci.

Studie „Mzdová a platová konvergence ČR k vyspělým zemím Evropské unie“, která je součástí podpůrného materiálu k Bílé knize ČMKOS k Národnímu plánu hospodářského růstu od autorů Martina Fassmanna a Tomáše Pavelky se věnuje leitmotivu „dohánění západu“ v české hospodářské politice.

Zatímco přednáška Filipa Pertolda nám dává pohled do zákulisí toho, co se do budoucna na pracující i zaměstnavatele chystá, práce Fassmanna a Pavelky pěkně rámuje současnou komplexní globální hospodářskou situaci a poskytuje užitečná čísla, se kterými můžeme pracovat i při kolektivním vyjednávání.

Výzvy trhu práce v Česku: Dopady technologií, stárnutí a státních regulací

Východí pozice přednášky Filipa Pertolda by se dala shrnout ve dvou bodech. Český trh práce trpí mimořádně nízkou mobili-

tou – lidé málo mění zaměstnavatele. Restart ekonomiky pak vyžaduje přesuny zaměstnanců a zaměstnankyň na pozice s vyšší přidanou hodnotou do prosperujících firem.

Podstatné jsou však důsledky trendu „strnulosti“ trhu práce, které ústav CERGE vyzoroval pro zaměstnance. Jedním z důsledků toho, že zaměstnanci a zaměstnankyně málo přecházejí, je i to, že si pak **málo říkají o vyšší mzdy**, které tak stagnují. Přitom z dat prezentovaných Pertoldem vyplývá, že lidé, co mění zaměstnání i v důsledku výpovědi, nebo co do nového zaměstnání přechází z nezaměstnanosti, si polepší ve výši mzdy až o 10 %.

Reakce zákonodárců na tento vývoj je však z mého pohledu, mírně řečeno, diskutabilní. Místo toho, aby zákonodárci finančně i legislativně podpořili rozvoj školství a odvětví s vysokou přidanou hodnotou, kam budou také zaměstnání lákáni na vyšší výděly, veškeré úsilí je upínáno na „flexibilizaci“ pracovního poměru. Přestože Pertold ve své přednášce vzpoměl důležitost souběžné podpory v nezaměstnanosti, **zůstává smutnou pravdou, že zatímco novela zákona o zaměstnanosti, která by navýšovala podporu ještě ani neprošla meziresortním připomínkovým řízením, tzv. „flexi“ novela zákoníku práce, která např. zkracuje výpovědní dobu a posiluje možnost výpovědi bez udání důvodu ve zkušební době, je už připravena k prvnímu čtení v Poslanecké sněmovně.** Reálně se tedy počítá s flexibilizací, avšak s odpovídající podporou nikoli.

Dalším stěžejním bodem přednášky byl dopad stárnutí populace na český trh práce. Z představených dat, že v roce



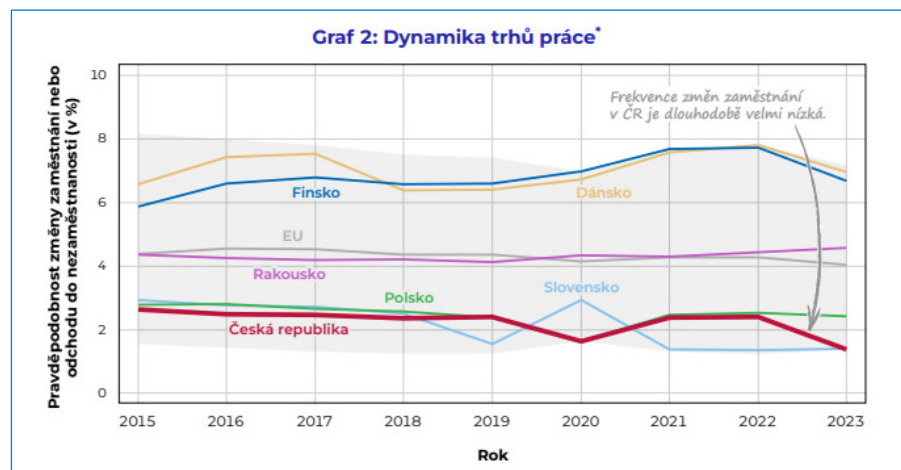
2068 bude na českém trhu práce aktivních pod 10 % lidí ve věkové skupině 15 až 24 let. Nabízí se tedy otázka: Odkud se bude pracovní síla brát? Pertold zde poukázal jednak na **předdůchodové ročníky** a také na **matky s malými dětmi** jako na skupiny další potenciální, dosud nevyužité pracovní síly. Podle jedné zajímavé statistiky je rozdíl zaměstnanosti mezi matkami s malými dětmi do 6 let a ženami bez dětí závrtných 49 %.

Mzdová a platová konvergence ČR k vyspělým zemím Evropské unie

Studie Martina Fassmanna a Tomáše Pavelky odhaluje limity politiky sociálního přibližování východního křídla EU k tomu západnímu za současného nastavení tuzemské ekonomiky jako „subdodavatelské“ a jako ekonomiky „levné práce“.

Studie přesvědčivě vysvětluje, proč je tento model dlouhodobě neudržitelný. Nabízí ale také možná východiska z tohoto bludného kruhu. Prioritou by dle autorů mělo být dále nesetrvávat v pozici nízkonákladové ekonomiky, a naopak investovat do rozvíjejících se odvětví či oborů, kde je možno dosahovat rovnoprávných cen a vysoké produktivity práce. Příkladem nových a inovativních „high-tech“ služeb, které přinášejí konkurenční výhodu, může být i např. propojení s evropským systémem rychlejší železniční dopravy – jinými slovy: lepší veřejné služby. V souvislosti s posílením konkurenceschopnosti pak také úzce souvisí posílení sociální koheze za účasti odborů.

Studie také nabízí důležitá data k vývoji platů a mezd za poslední tři roky. A nejsou to veselé čísla: **Letos vlivem konsolidačního balíčku došlo k nominálnímu poklesu průměrného nominálního platu o 3,6 %.** Co se týká reálných platů, tzn. kupní síly v platové sféře, **tam letos dosáhne průměrný reálný plat propadu v rozsahu 22 % oproti roku 2021.** A konečně kumulovaný propad reálných mezd, který je třeba vymazat vysokým růstem mezd, činil v letech 2022 až 2023 až 11,2 %.



Kybernetická bezpečnost není jednorázový úkol, ale nikdy nekončící proces

Žijeme v době digitální. Otázka kybernetické bezpečnosti se tak dávno stala naprosto zásadním tématem nejen pro technologické firmy, ale také pro veřejnou správu, státní služby a vůbec kritickou infrastrukturu. Kybernetické hrozby totiž stále častěji cílí na infrastrukturu, která je klíčová pro chod celé společnosti.

Informační bezpečnost můžeme chápat jako ochranu informací v obecném slova smyslu, nejinak tomu bylo i v éře tisku. Kybernetická bezpečnost je pak spíše její podmnožinou, týká se totiž informací v jejich digitální podobě. A jako každá jiná bezpečnost se zabývá primárně způsoby, jak tyto pro nás cenné zdroje, informace, zařízení nebo jiná aktiva chránit před krádeží, pozměněním, zneužitím, anebo třeba i živelní katastrofou. Je to nikdy nekončící proces, ve kterém se denně střetáváme s jeho procesním, technologickým i lidským aspektem. V té procesní bychom měli vědět, co je bezpečné. Technologický aspekt odráží technologie, které plní nějakou bezpečnostní úlohu. No a lidský aspekt pak odkazuje k jedinci, který s technologiemi zachází a měl by vědět, jak to dělat bezpečně.

Jedním z největších omylů je představa, že kybernetické útoky se týkají jen technologií. Ve skutečnosti jsou nejčastějším terčem útoků lidé. Tzv. „phishingové“ e-maily, podvodné telefonáty nebo manipulace s cílem získat citlivé informace patří mezi nejběžnější způsoby, jak útočníci pronikají do systémů. Pro zaměstnance a zaměstnankyně ve veřejné správě, kteří denně pracují s velkým množstvím citlivých dat, představují tyto metody vážné riziko.

Další hrozbou může být tzv. „ransomware“, škodlivý software, který zašifruje data organizace a za jejich odblokování požaduje výkupné. V posledních letech byly podobnými útoky zasaženy nejen firmy, ale také školy, nemocnice a městské úřady.

Přes všechna technologická opatření zůstávají nejslabším článkem kybernetické bezpečnosti samotní uživatelé a uživatelky. Zaměstnanci a zaměstnankyně často podceňují rizika a mají tendenci používat jednoduchá hesla, sdílet přihlašovací údaje nebo klikat na podezřelé odkazy. Při stahování obsahu je potřeba se nejprve zamyslet nad tím, zda jde o obsah z legitimních serverů, zda nejde třeba

o nějaký druh podvodu a zda je stahovaný obsah licenčně v pořádku.

Jako velkou hrozbu bychom se měli naučit vnímat nedostatečné bezpečnostní povědomí lidí, kteří jednotlivé technologie užívají. Jde o to si uvědomit, že vše, co lze připojit k internetu, může být potenciálním rizikem. Neaktualizovaná zařízení například pro ovládání nejrůznějších domácích spotřebičů, chytré televize, wifi zařízení či kamery mohou být vhodným vstupním bodem útočníka teoreticky kamkoliv. Také potenciální zneužití umělé inteligence pro všelijakou nekalou činnost nás do budoucna zřejmě ještě potrápí.

S rozvojem nejrůznějších digitálních služeb, zvyšováním rychlostí internetového připojení a velkým množstvím nejrůznějších www stránek se dostáváme do doby, kdy už pouhé antivirové řešení přestává stačit. Ví to i výrobci těchto řešení a neustále se zlepšují. Na druhé straně ale to ví i digitální útočníci. Dnes už by podle mého měla mít i běžná domácnost alespoň nějaké minimální povědomí o bezpečnosti v kybersvětě. Musíme mít na paměti, že antivirové řešení neznamená stoprocentní ochranu. Důležitý je uživatel/ka a jeho či její chování – zda nekliká bezhlavě na všechno, co přijde e-mailem, zda aktualizuje zařízení připojená v síti apod. I taková drobnost jako je neaktualizovaný kamerový systém může přerůst ve fatální bezpečnostní problém.

Jako největší nebezpečí pro počítače a mobilní telefony vnímám potenciálního útočníka na druhé straně, který je vybavený, který ví, co dělá a motivuje ho finanční zisk. Pak už stačí neaktualizované zařízení, chvílička nepozornosti při čtení e-mailu nebo otevření přílohy a důležitý obsah je zašifrován, citlivá data mizí na cizí servery, popřípadě je ukradená identita využívána k nejrůznějším podvodům.

Pro případné útočníky se jeví jako nejvýhodnější vytvořit různé phishingové kampaně, jsou relativně levné a efektivnější, než se někam fyzicky dostavit s flashdiskem nebo nějakým typem tzv. „keyloggeru“ – tedy softwaru nebo hardwaru pro zaznamenávání stisku kláves, snímání obrazovky nebo pohybu myši.

Co s tím?

I ve fyzickém světě dodržujeme řadu automatizovaných bezpečnostních zásad: když odcházíme z domu, zamykáme, před jízdou autem se připásáme atd. Stejně automaticky bychom si měli podobné zásady osvojit i ve světě digitálním: chránit co nejlépe svou elektronickou identitu, ať už jde



Jan Balcárek

o sociální síte, různé komunikační nástroje nebo e-mail. Chránit svá data šifrováním, pravidelně zálohovat, kriticky hodnotit online obsah, vždy se zamyslet nad tím, co zrovna děláme, proč a kam jdeme a co tam vidíme. A pokusit se co nejpoctivěji regulovat svou digitální stopu.

Vytvářet silná hesla a pravidelně je měnit je absolutní nutnost. Ukažme si to na jednoduchém příkladu: pokud budu mít sice hodně složité, dlouhé a bezpečné heslo, ale budu je využívat beze změny na nejrůznějších nákupních serverech, v práci, u soukromého e-mailu, je to zásadní chyba. Pokud jde o zapamatování většího množství hesel, máme k dispozici různá softwarová i hardwarová řešení pro jejich ukládání a zprávu.

Pravidelná školení zaměřená na identifikaci kybernetických hrozeb jsou rovněž základ. Zaměstnanci a zaměstnankyně by měli vědět, jak rozpoznat phishingové e-maily, proč je důležité používat silná hesla nebo jak správně nakládat s citlivými informacemi.

Organizace by měly mít jasně definované bezpečnostní politiky, které určují, jak nakládat s daty, jak často měnit hesla a co dělat v případě podezření na útok. Tyto politiky je nutné pravidelně aktualizovat podle aktuálních hrozeb a dbát na jejich dodržování.

Mezi základní technologie patří pravidelné zálohování dat, používání antivirového softwaru a nasazení vícefaktorové autentizace (MFA). Užitečné je také nasazení systémů pro detekci hrozeb, které dokážou identifikovat podezřelé aktivity v síti. Pravidelné simulace útoků, například pomocí tzv. penetračních testů, pak umožňují organizacím odhalit slabá místa v jejich obraně ještě předtím, než je využije útočník.

Klíčem k úspěchu je prevence. Kybernetická bezpečnost není jednorázový úkol, ale nikdy nekončící proces. Pravidelná školení, jasně definované postupy a správné technologické nástroje mohou výrazně snížit riziko úspěšného útoku útočníka. Ať už jste vedoucím úřadu, personalistkou nebo technickým specialistou, uvědomění si důležitosti kybernetické bezpečnosti je prvním krokem k ochraně nejen vaší organizace, ale i celé společnosti.

Bc. Jan Balcárek
koordinátor kybernetické bezpečnosti
na Krajském úřadu Olomouckého kraje,
člen základní odborové organizace

Sekání s odborníkem na duševní zdraví aneb Jak, kde a za kolik



Michaela
Šídllová

Vážení čtenáři, vážené čtenářky, rádi bychom vám prostřednictvím tohoto třídílného seriálu v našem časopisu osvětlili nejčastější dotazy ohledně problematiky psychoterapie a jí příbuzných služeb. Otázky, které budeme zpracovávat, zaznívají v nadpisu naší minisérie. Tentokrát se ptáme především na to, jak se k odborníkovi či odbornici dostat. A kolik to patrně bude stát.

Věříme, že pro vás či vaše kolegy, kolegyně a blízké mohou být informace zde zdrojem utřídění některých základních pojmů v této oblasti. A inspirací v případě, že o návštěvě podobných služeb sami uvažujete.

V minulém článku jsme si vysvětlili, že samo rozdělení odborníků a odbornic na duševní zdraví je poměrně složitou disciplínou, která přímo souvisí i s mírou obtíží, s nimiž se daný člověk potýká.

Vzhledem k tomu, že psychologie člověka spadá spíše do takzvaných „měkkých“ věd, tedy těch, které se zabývají mnohdy nepředvídatelným, ne stoprocentně měřitelným lidským chováním, je škála toho, s čím se na odbornou pomoc obrátit, velice široká. Nic však nezkažte, pokud vaše cesta začne u obvodního lékaře.

Začátek může působit obyčejně

Představte si, že již delší dobu pociťujete nejrůznější obtíže – problémy se zažíváním, přibírání či hubnutí nesouvisející s jinými fyziologickými příčinami, podrážděnost, úzkosti nejrůznějšího charakteru, nabalující se rodinné či pracovní problémy, při nichž je zároveň pro vás samotné těžké určit, kde celý tento začarovaný kruh vzniknul a zda má někde konec. Pak je zcela přirozené, že po sérii fyziologických vyšetření, které vyloučí jiné příčiny, se s vaším obvodním lékařem domluvíte na doporučení ke klinickému psychologovi či psychiatrovi – vždy podle toho, jak dlouho už vaše potíže trvají.

Do té doby vám možná lékař nasadí některá anxiolytika – léky, které tlumí úzkosti a nepřináší mnoho vedlejších účinků, avšak jejich dlouhodobé užívání je nežádoucí vzhledem k vysoké pravděpodobnosti brzkého vzniku závislosti. Pak už „jen“ stačí vyčkat, než bude mít daná klinická psycholožka či psychiatr volné místo a máte napůl vyhráno – začínáte s léčbou vaší duše tak, stejně jako byste se po delší době neúspěšné léčby konečně dostali třeba k dobrému kardiologovi.

Co když to vypadá jinak?

Co když ale dostanete náhlou panickou ataku – tedy stav, kdy je jedinec mnohdy přesvědčený, že nejspíše umře, ne podobný infarktu, vycházející však z dlouhodobé psychické zátěže či stresu – vyvolá nějaký podnět v obchodním centru, dopravním prostředku či doma? Co když ji vyvolá např. požití alkoholu? Pokud ataka rychle neodezní a jedná se o vaši první zkušenost, je na místě zavolat si přímo sanitku. Opět obdržíte po jejím příjezdu sérii otázek a komplexní vyšetření, následně budete odesláni pravděpodobně na psychiatrii. A hlavně: cesta k léčbě je opět otevřená.

Záznam ve zdravotní kartě

Kromě psychiatrů a klinických psychologů či psycholožek pracujících pod nemocnicemi, a těch, kteří mají smlouvy se zdravotními pojišťovnami, existuje velké množství stejně kvalitních, mnohdy i na konkrétní problematiku zaměřených soukromých psychologů a psychoterapeutů či terapeutek. Ti s vámi budou v rámci individuálních sezení pracovat pomocí nejrůznějších metod dle svého vzdělání a směru, kterým se zabývají, aniž by vám byl o těchto sezeních veden záznam ve zdravotní kartě. Zároveň je ale potřeba počítat s cenou minimálně kolem jednoho tisíce korun, ve větších městech pak není ani cena kolem patnácti set ničím nestandardním.

Platíte jednak soukromí (ve smyslu absence záznamu ve zdravotní kartě), a jednak dlouhá léta nákladného vzdělání, která daného odborníka či odbornici přivedla k možnosti vlastní soukromé praxe, v níž se navíc neustále dále vzdělává.

To je totiž jednou z povinností v případě, že je tento v některé z členských organizací sdružujících odborníky a odbornice na duševní zdraví. Zároveň právě na

stránkách těchto organizací bývají seznamy prověřených odborníků a odbornic. Ale pokud máte zájem například o sezení v místě bydliště či konkrétní směr, je možné i prostřednictvím webových stránek jednotlivých odborníků najít toho vhodného právě pro sebe.

Mějte na paměti, že ne vždy si takzvané „sednete“ s prvním či druhým člověkem, k němuž se objednáte. V této oblasti více než v jiných platí, že je třeba, aby mezi vámi byla jistá sympatie pro snazší proces budování důvěry a vzájemného vztahování – což je součástí dobré terapie. Někteří odborníci či odbornice mají první sezení z těchto důvodů naceněna levněji. V současnosti také probíhají akce péče o duševní zdraví některých zdravotních pojišťoven, kdy svým klientům a klientkám proplácí částečně či plně několik sezení i u soukromých terapeutů či terapeutek. Je tedy možné se zorientovat, jestli takovou podporu nenabízí i vaše zdravotní pojišťovna.

Až zabouchnou dveře ordinace

Na prvním sezení většinou prvotní obavy vystřídá úleva, protože minimálně v začátku se setkání s odborníkem či odbornicí na duševní zdraví mnoho neliší od jiných pracovních setkání či počátků jiných lékařských vyšetření. Tato první setkání bývají v mnohém i příjemnější, neboť nenarušují integritu těla a nepožadují po vás tlak na výkon. Dostanete nápoj, pobavíte se o tom, zda je toto vaše první zkušenost s péčí o duševní zdraví a usadíte se v pohodlném křesle či pohovce.

Takové první sezení zpravidla započne laskavou otázkou typu „co vás ke mně přivedlo“. A pokud jste se skutečně dostali k tomu, že máte své první sezení, vaše odpověď na ni většinou povede k tématům, kterými se v dalších setkáních budete společně zabývat hlouběji.

Shrnutí

Docházet za odbornou péčí o duševní zdraví není nic, zač by se měl člověk stydět, ale naopak součástí péče o své zdraví stejně, jako pravidelná návštěva zubaře či jiného lékaře.

Péče o duševní zdraví je péčí o zdraví jako takové. A každý další studie jen potvrzuje, že duše a tělo jsou vzájemně propojené. Je proto dobré na to nezapomínat a věnovat oběma stránkám dostatečnou péči a pozornost.



Jako pokaždé byla na turnaji skvělá atmosféra.

Vítěz byl jasný, ale slavili všichni

Bowlingový turnaj o Putovní pohár Magistrátu města Ostravy má za sebou 17. ročník.

Zdeněk Faic

Vsobotu 2. listopadu 2024 se uskutečnil bowlingový turnaj o Putovní pohár MMO. Již po sedmnácté se v něm utkali odboráři a odborářky z různých odborových svazů. Nechyběli zástupci a zástupkyně úřadů jako odborová organizace Magistrátu města Ostravy, Krajského úřadu Moravskoslezského kraje nebo Úřadu městského obvodu Ostrava Jih, ale ani odboráři a odborářky z ČT TS Ostrava, ZO OS DOSIA – Autobusy Poruba + Martinov, ZO NOS PPP Pivovary Staropramen a.s. či Pivovaru OSTRAVAR, a.s.

Hlavním organizátorem tohoto turnaje je člen odborové organizace Magistrátu města Ostravy **Karel Slezák**, který je „duší“ tohoto podniku, velmi náročného na organizaci a přípravu. Spoléhá se na pomoc ochotného týmu spolupracovníků a spolupracovnic, kterým je rovněž třeba vysmeknout poklonu.

Tradice se datuje až do roku 2007 a dnes se již pyšní 17. ročníkem. Turnaj se letos konal pod záštitou náměstkyně primátora města Ostravy Dagmar Macháčkové, a tradičně ho pořádala Základní odborová organizace Odborového sva-



Vítězové bowlingového turnaje

zu státních orgánů a organizací při Magistrátu města Ostravy.

Letošního klání se zúčastnilo 11 týmů. Ale nutno říct, že ho zcela ovládlo jedno družstvo. Turnaj se hrál dvoukolově. A většinou týmů se lépe dařilo až v kole druhém – což je vpravdě znakem skutečných mistrů, že se potřebují trochu rozehrát.

S počtem 1584 bodů nakonec zvítězil tým BOWLERS. Na druhém místě letošního ročníku se umístil tým DPMO 1 s 1503 body a třetí místo obsadil tým pivovaru Ostravar se 1491 body. Moderátorské pozice se již po třinácté za sebou zhostil bratr



Duše celého turnaje Karel Slezák

organizátora turnaje, Jaroslav Slezák. Celý turnaj se opět nesl v přátelském duchu. A nenašel by se nikdo, kdo by se netěšil na příští ročník. Podaří se ostatním tentokrát připravit na velkého favorita?

A perlička na závěr: V loňském roce jeden z účastníků při vyhlášení cen požádal o ruku svou partnerku, včetně předání zásnubního prstýnku, ona souhlasila, a letos přinesli na turnaj společnou fotku ze svatby. I toto klání se tedy podařilo dotáhnout do zdárného konce.

Bowlingu zdar!

Přesuny systemizovaných míst mezi pobočkami v různých obcích: Co čekat a jak se bránit?

Anna Řídká, Šárka Homfray,
Sekce ÚP OSS00

Úřad práce ČR přistoupil k postupné racionalizaci své pobočkové sítě. Z celkového počtu 369 pracovišť dojde ke zrušení 83 poboček. Rušení bude postupné. O změnách krajští ředitelé a ředitelky Úřadu práce jednají s představiteli a představitelkami měst a obcí. Pro zaměstnané je ovšem zásadní informací, že vedení Úřadu práce ČR výslovně deklaruje, že nepřipravuje propouštění – ruší se pobočky, ne systemizovaná místa.

Transformace se dotkne několika stovek zaměstnanců a zaměstnankyň, a to především z menších poboček. Většina dotčených pracovišť má pouze jednoho či více zaměstnanců či zaměstnankyň. Ti z větších pracovišť budou postupně přesunuti na větší, klíčové pobočky. Navíc se rozšiřují možnosti vyřízení potřeb klientů a klientek (digitální podání, podání přes Českou poštu).

Je to právě ono „přesouvání“ zaměstnanců a zaměstnankyň na větší pobočky, které působí poněkud nejednoznačně. Úprava zákona o státní službě totiž nic takového nezná. Z pohledu systemizace se v případě změny obce, ve které má být vykonávána služba, totiž musí jednat o zrušení služebního místa a zřízení nového. Následující informace mohou být relevantní i v případě jiných služebních úřadů nebo jiných zaměstnavatelů, než je Úřad práce.

Co platí pro státní zaměstnance?

Pokud dojde ke zrušení služebního místa (i pokud je v podstatě totožné místo zřízeno na pobočce v jiném městě), může vás služební orgán převést na jiné vhodné služební místo. Kritéria vhodnosti stále neupravuje zákon o státní službě ale aktualizovaný [metodický pokyn č. 2/2019](#), konkrétně čl. 63. V tomto ohledu platí zejména následující:

- Převedení můžete být na služební místo ve stejné nebo nižší platové třídě, ne však ve třídě nižší, než jak odpovídá vašemu nejvyššímu dosaženému vzdělání;
- Pokud máte být převedeni na služební místo v jiné obci, než bylo dosavadní služební působiště, nebo než máte bydliště, je možné vás převést jen s vaším souhlasem;
- Činnost má být podobná vaší dosavadní činnosti, nemusí však být

zcela shodná a shodný nemusí být ani obor služby;

- Až na výjimky není potřeba k převedení váš souhlas, proti převedení se však lze odvolat (ale do doby rozhodnutí o odvolání je nutné sloužit na novém místě);
- Doplatek platu do výše platu před převedením náleží pouze v případě převedení ze zdravotních důvodů.

Pokud není žádné vhodné služební místo volné, služební orgán vás zařadí mimo výkon služby nejdéle na 6 měsíců (po 1. lednu 2025 nejdéle na 3 měsíce). Ode dne zařazení mimo výkon služby (tzv. po dobu „v bazénu“) dostáváte 80 % měsíčního platu. **Skutečnost, že nebudete souhlasit s převedením do jiné obce, nemá vliv na váš nárok na zařazení mimo výkon služby nebo případné odbytí!**

Co platí pro zaměstnance a zaměstnankyň podle zákoníku práce?

- Při změně místa výkonu práce potřebuje zaměstnavatel váš souhlas se změnou pracovní smlouvy;

- Pokud má dojít ke změně druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, opět je potřeba souhlasit s dodatkem k pracovní smlouvě;
- Pokud s těmito změnami nebudete souhlasit, zaměstnavatel vám může dát výpověď z důvodu organizačních změn (§52 písm. a) – c)). V případě rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů zaměstnanci náleží odstoupné podle § 67 zákoníku práce a kolektivní smlouvy/dohody. **Případný nesouhlas se změnami nemá na tento nárok vliv.**

Praktická doporučení závěrem:

- 1) Nebojte se vyžádat si písemné informace o plánovaných změnách a využijte podpory při hledání nového umístění v rámci ÚP.
- 2) Služební úřad má povinnost s vámi všechny změny vašeho zařazení předem konzultovat
- 3) Zvažte všechny nabízené možnosti včetně vzdálenosti a dostupnosti nového pracoviště.
- 4) Konzultujte svou situaci s odborovou organizací a neváhejte se zeptat na další informace a podrobnosti.



Doba stávková

Dějiny odborů, část VI.

Přelom 19. a 20. století se pro odborové hnutí u nás stal obdobím bezprecedentní aktivity, mnoha úspěchů a rychlé profesionalizace. Krátkou literární zkratkou můžeme léta před první světovou válkou označit za „dobu stávkovou“. Stávka ale nebyla jediným nástrojem, který pracující té doby využívali jako svou zbraň.

Radek Holodňák

Je třeba mít na paměti, že šlo vlastně o první období dějin, v němž se mohli pracující za svá práva bít legálně; že teprve v této době došlo ke konstituci svobod a práv moderního občana do podoby, která se postupně vyvíjela až do dnešních tvarů. Toto nově nabyté sebevědomí přirozeně aktivizovalo dělníky všude, kam se myšlenka odborů rozšířila. Dá se říct, že šlo o jeden z civilizačních výdobytků, který pracujícím dával možnost být v probíhající civilizační a kulturní změně aktivními, nejen pasivními aktéry.

Základem jsou peníze

Po vzniku Odborového sdružení československého nadále tvořily základ odborářského hnutí jednotlivé dělnické spolky. Do té doby mnohé z nich fungovaly jako spolky vzdělávací, ale postupně se většina z nich začala transformovat na ryze odborové organizace. Vzdělávání dělnictva zůstalo v programech spolků dál, ale prim začaly hrát přípravy na hájení sociálních zájmů a boje za lepší mzdové podmínky. Spolky tak nepřestaly pořádat přednášky, výlety, plesy a zábavy, dále udržovaly své dělnické knihovny, které byly důležitým vzdělávacím prvkem pro emancipaci pracujících, ale mnohem více se začaly soustředit na vykonávání základní odborářské práce přímo na pracovištích.

Oborově podobné spolky také začaly vytvářet odborové svazy. Mezi léty 1897 a 1905 vznikly například Unie dřevodělníků, Unie textilních dělníků, Říšský spolek stovebního dělnictva, Svaz pekařů, Svaz strojníků a topičů a mnohé další. Všechny tyto svazy se včleňovaly pod ústřední křídla OSČ, čímž vznikala pevná, jednotně organizovaná struktura. Svazy také postupně bohatly. Staly se z nich relativně mocné organizace s fondy dostatečnými k výkonu nejzásadnějších funkcí: finanční podpory stávek a vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Vyplácelo se také cestovné, které umožňovalo dělníkům migrovat



Tábor lidu na Staroměstském náměstí, demonstrace za rovné všeobecné volební právo, 28. 11. 1905; Zdroj: Wikimedia Commons, CC BY-SA 4.0

pryč z míst, kde zaměstnavatel odmítnul zlepšit pracovní podmínky. A nejrozměnějším řešením se najednou zdálo od něj hromadně odejít.

Stávkujeme ostošest!

Nejobávanějším nástrojem boje pracujících však zůstávala bezesporu stávka. Oproti dalším obdobím historie, nejkuli dnešku, bylo stávek až nepředstavitelně mnoho. V letech 1901–1905 se uskutečnilo 102 obranných stávek (tj. stávek, kdy pracující usilují o to, aby nedošlo ke zhoršení jejich podmínek) a dokonce 295 stávek výbojných (tj. stávek zaměřených na aktivní prosazení vlastních požadavků – zvýšení mzdy, zkrácení pracovní

ších sociálních konfliktů období před velkou válkou. Stávka se rozšířila ze Štýrska a rychle zasáhla většinu hornických revírů v Rakousku-Uhersku. Práci zastavilo na 90 tisíc horníků, z nich 70 tisíc stávkovalo v Čechách. Vedle sebe při stávce stáli čeští i němečtí pracující, připojili se také zástupci inteligence. Horníkům šlo především o zvýšení mezd a zkrácení pracovní doby na 8 hodin. Stávkovat se začalo 2. ledna roku 1900. Proti stávkujícím státní moc neváhala nasadit armádu i četníky. Vlastníci dolů se snažili stávkovou vůli nalomit třeba také tím, že stávkující horníky vypovídali ze zaměstnaneckých bytů. Ti přesto vytrvali až do března. A nakonec se jim pomohlo vymocit zvýšení mezd o 5–10 % a zkrácení pracovní doby na 9 hodin. Stávka měla dalekosáhlé hospodářské důsledky. Kvůli nedostatku uhlí postihlo státní hospodářství omezení výroby i distribuce – nebylo zkrátka co házet do kotlů lokomotiv.

Tato velká stávka inspirovala hnutí pracujících i v dalších zemích. Kromě navazujících stávek v Uhrách, Německu, Anglii i Švýcarsku se třeba němečtí dělníci pokusili solidárně zamezit zvýšením dodávek uhlí do Rakouska, které mělo vyvážit omezení těžby tam, kde se stávkovalo.

**Na území Čech,
Moravy a Slezska
nějaká stávka
probíhala každých
čtyři až pět dní!**

doby apod.). V podstatě to znamená, že na území Čech, Moravy a Slezska nějaká stávka probíhala každých čtyři až pět dní! Většina stávek také dopadla pro stávkující úspěšně. Z výbojných stávek jich bylo v daném období pouze 76 neúspěšných, naopak 219 stávkám se podařilo prosadit své cíle a zlepšit pracovní podmínky. Už víte, proč „doba stávková“?

Velká hornická stávka

Největší stávkou v tomto období byla bezesporu hornická stávka roku 1900. Její rozměr vyniká i ve středoevropském měřítku a jedná se o jeden z nejvýznamněj-

Masaryk na straně pracujících

V neposlední řadě také stávku otevřeně podpořil filozof, intelektuál a budoucí prezident T. G. Masaryk, který vystoupil na schůzi stávkujících horníků na Kladně 29. ledna 1900: „Požadavky vaše jsou spravedlivé. Osmihodinná práce je požadavkem lidskosti. Jde o to, aby uhlopek mohl se vzdělávat, aby zachovávat mohl zdraví sobě a své rodině. A požadavku to-muto, již pro prospěch vlastní, když ne ze soucitu, musí porozumět i vrstvy měšťanské, a zejména by jim měli porozumět – ti, kdož hlásají lásku k bližnímu a křesťanskou snášenlivost.“

Informační a vzdělávací boj

V prvním desetiletí existence OSČ se raketově rozrostl také dosah odborářského tisku. Tiskárny si neodpočínuly ani na okamžik. Odborová periodika se stala zásadním médiem té doby a pomáhala nastavovat denní agendu i formovat všeobecné veřejné mínění. V roce 1894 vyšlo 21 700 kusů českých a 55 350 kusů německých odborářských novin. V roce 1906 to už bylo 160 250 českých a 286 400 německých výtisků. K tomu se navíc přidala periodika vycházející v polštině, italštině a slovinštině. Dvě třetiny všech příjmů z prodeje tiskovin pak šly přímo na stávkovou podporu. A celých 8 % rozpočtu Odborového sdružení československého šlo přímo na agitační a vzdělávací tisk.

A když se zrovna nestávkovalo?

Odbory ale k podpoře své činnosti využívali i méně tradiční nástroje. Odboráři a odborářky například továrnám a podnikům udělovaly podle anglického vzoru takzvané labely čili dělnické známky. Takové ocenění mohl obdržet závod, který se k dělníkům a dělnicím choval korektně a dodržoval kolektivní smlouvy. Odboráři a odborářky tak dali najevo všem pracujícím, ale i spotřebitelům, že daný podnik respektuje práva pracujících, a že ti na oplátku budou dávat při pořizování výrobků takové firmě přednost před jinými. Jednalo se tedy o jakousi známku etiky, která na konkurenčním trhu prospívala zaměstnaným i zaměstnavatelům. Dnes se podobné známky udělují v oblastech jako je ekologie a udržitelnost výroby či fair trade.

Odboráři a odborářky se také pustili do boje proti zdražování piva. Nová „pivní dávka“ měla zajistit zvýšení učitelských platů, ale hostinští příležitosti využili k tomu, aby si ceny přifoukli i pro sebe. Proti tomu se postavila sociální demokracie ruku v ruce s odbory – společně vyzývali k bojkotu předražených pivnic a upozorňovali na to, že platy vyučujících přece nemají být odvislé od toho, kolik se vypije piva...



Průvod demonstrující za rovné a všeobecné hlasovací právo na Václavském náměstí v Praze, 10. 10. 1905; Zdroj: Wikimedia Commons, CC BY-SA 4.0

Odboráři a odborářky se také pustili do boje proti zdražování piva.

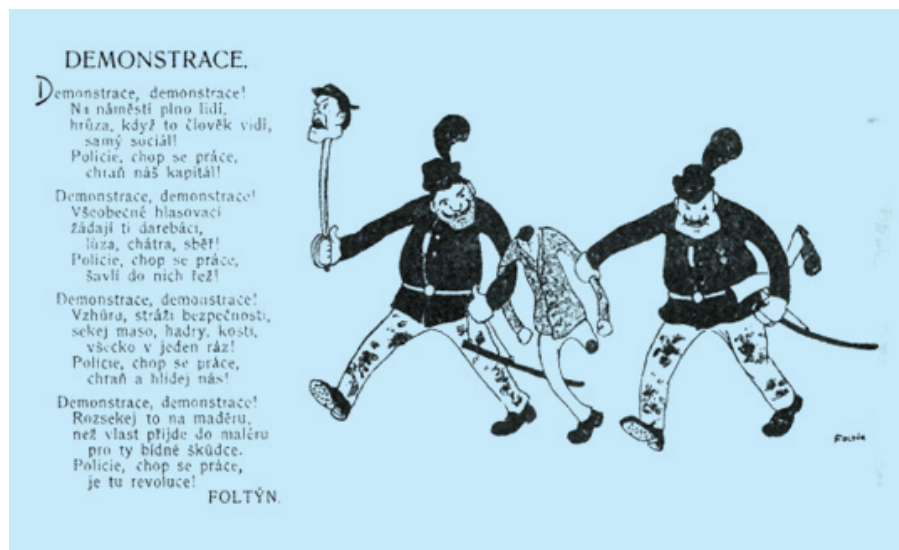
V roce 1905 započalo tažení za všeobecné rovné hlasovací právo. Připomeňme si, že do té doby mohli hlasovat pouze muži, a to navíc podle majetkového cenzu, tedy v jednotlivých majetkových kuriích. Ačkoliv se myšlenka rozšíření volebního práva neodvázilo mnoho politiků otevřeně postavit, byly to teprve masové veřejné manifestace a demonstrace dělnictva organizované odbory a sociálně-demokratickou stranou, které mohly návrhu zajistit úspěch. V Praze a Vídni se sešly stovky tisíc pracujících. A svérázným způsobem se zapojili také čeští železničáři.

Volební právo přivezla „nefunkční“ železnice

Pro své protesty zvolili formu „práce podle instrukcí“. Pracovníci a pracovníce drah tak začali při své práci striktně uplatňovat zastaralé a zcela nevyhovující služební postupy, které si doposud nikdo nedal práci aktualizovat a upravit požadavkům doby. Před příjezdem vlaku se tak v souladu s dopravním řádem například „zastavila veškerá práce ve stanicích“. Strojvůdce pak po příjezdu vlaku osobně řídil veškerou vykládku zboží. Před odjezdem přednosta stanice prohlédl veškeré spojky vozů a nechával i ty nejmenší vady okamžitě opravovat. Při vydávání lístků zkoumali zaměstnanci a zaměstnankyně pravost předložených peněz. Zřízenci a zřízenkyně vážili a měřili veškerá zavazadla a hlídali, jestli odpovídají předpisům. O tom všem se okamžitě vedly písemné záznamy do úředních knih.

Výsledkem rigidního plnění všeho, co bylo ukládáno v regulích, byl samozřejmě absolutní zmatek, chaos, radikální nárůst zpoždění a problémy se zásobováním. A protože se železničáři zaměřovali hlavně na nákladní dopravu, zatímco obyčejné cestující se pokoušeli nešikanovat, získali si i velkou podporu veřejnosti. Inu, i tak vypadala odborářská aktivita před skoro 120 léty. A první všeobecné a rovné volby se odehrály jen o dva roky později v květnu 1907. Mělo to smysl. (Pokračování v příštích 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.



Dobová poezie



Zdroj: PSI

Švédské odbory ve veřejné správě se postavily proti kontroverznímu anti-imigračnímu zákonu

Ve středu 23. října vyšli švédští zaměstnanci a zaměstnankyně veřejných služeb do ulic Stockholmu, aby protestovali proti navrhovanému zákonu, který by je zavázal hlásit nelegální migranty úřadům. Zdravotní sestry, pečovatelky a pečovatelé, vyučující i akademická obec se spojili s jednotným poselstvím: „Nejsme pohraniční policie!“

Podle navrhované legislativy by pracovníci a pracovnice veřejných služeb na národní, městské i místní úrovni byli povinni hlásit nelegální migranty policii a Švédské migrační agentuře při každém kontaktu. Tento návrh čelí silnému odporu ze strany švédských odborů, včetně těch sdružených pod křídlem PSI (Internacionála veřejných služeb), a také ze strany občanské společnosti. Kritici tvrdí, že navrhovaná legislativa porušuje lidská práva, závazky vyplývající z mezinárodního práva a etické normy pracujících v oblasti zdravotní a sociální péče.

PSI a EPSU zůstávají odhodláni posilovat společenskou soudržnost a chránit lidská práva a důstojnost všech příchozích, bez ohledu na jejich právní status, a i nadále prosazují přístup ke kvalitním veřejným službám pro všechny.

► [zdroj](#)



Většinu členských států hrozí pokuta za pozdní přijetí směrnice o minimální mzdě, varují evropské odbory

Z šetření Evropské konfederace odborových svazů (ETUC) vyplývá, že většina členských států ještě nezapočala proces implementace evropské směrnice o minimálních mzdách do své národní legislativy – a to přesto, že termín je už 15. listopadu 2024.

Cílem směrnice je zajistit odpovídající zákonem stanovené minimální mzdy a podpořit kolektivní vyjednávání v zemích EU. Dosud však legislativu přijalo pouze 6 členských států, v 9 členských státech (včetně České republiky) právě probíhá příprava a v 7 dalších státech ještě nebyly podniknuty žádné kroky k implementaci. Zástupci 3 zemí (Německo, Irsko a Slovinsko) se domnívají, že k dosažení souladu se směrnicí není třeba přijímat žádná opatření.

Opatření v mzdové oblasti však musí přijmout všechny členské státy (vyjma dvou) tak, aby zajistily důstojný mzdový standard vyjádřený buďto minimální mzdou ve výši 60 % hrubé mediánové mzdy či 50 % hrubé průměrné mzdy. Přijetím akčního plánu na podporu odborové organizovanosti jsou také povinovány členské státy, jejichž pokrytí kolektivními smlouvami nedosahuje 80 %. V tuto chvíli je takových členských států pouze osm.

Tajemnice ETUC Tea Jarc situaci ve svém komentáři neskrývala rozčarování: „V době, kdy miliony lidí uvízly v chudobě, přestože každý den tvrdě pracují, by mělo být zavedení směrnice o minimální mzdě prioritou pro všechny národní vlády.“

► [zdroj](#)



Zdroj: EPSU

Belgičtí zaměstnanci „z nezisku“ se perou za lepší mzdy

Dne 7. listopadu se Evropská odborová federace odborových svazů veřejných služeb (EPSU) připojila k více než 30 tisícům odborářů a odborárek v Bruselu na podporu pracovníků a pracovnic neziskového sektoru, včetně těch z oblasti zdravotnictví, sociálních služeb, školství a kultury. Ti požadovali spravedlivé zacházení, adekvátní financování a respekt. Společná demonstrace se vymezila proti pokračujícím politikám škrtů, které vedly k chronickému podstavu a nadměrnému pracovnímu zatížení pro pracující ve veřejných službách. I když došlo k dočasnému navýšení financí během krizi spojených s pandemií COVID-19, dlouhodobé problémy s nedostatkem pracujících a špatnými pracovními podmínkami zůstávají nevyřešeny.

► [zdroj](#)



NOS - Noviny Odborového svazu státních orgánů a organizací
Vychází v PDF 12x za rok. V Praze vydává Odborový svaz státních orgánů a organizací, Senovážné nám. 23, 110 00 Praha, e-mail: statorg@ossoo.cz; www.ossoo.cz; IČO 469351; tel.: +420 224 222 241