

květen 2024 / ročník 69

statorg.cmkos.cz

 osstatorg

**Uvnitř** Výjezdní zasedání sekce Úřadu práce  
Výjezdní zasedání sekce Veřejné správy  
Závěry ze školení EPSU v Krakově

## Slovo úvodem

**Šárka Homfray**

Vážené kolegyně, vážení kolegové,  
na stránkách našeho měsíčníku se obvykle věnujeme zejména tuzemským agendám, včetně projednávání české legislativy. Tentokrát bychom ale rádi upozornili na něco poněkud jiného, a to blížící se volby do Evropského parlamentu. 1. května jsme si připomněli vstup Česka do Evropské unie. Naše již dvacetileté členství nám dává možnost spoluurčovat priority vysoké evropské politiky, která ve světle současných globálních výzev potřebuje silná spojení a spolehlivou mezinárodní spolupráci.

Mimo klimatické krize a automatizace stále širšího spektra pracovních činností však evropští zaměstnanci čelí i dalším akutním problémům vnímaným zejména

v osobní rovině. Jde například o zvyšování životních nákladů, propad v odměňování a profesní dequalifikaci. Proto si myslíme, že by nás v Evropském parlamentu měli reprezentovat politici a političky, kteří vědí, proč „je těžké myslet na konec světa, když nevidíte na konec týdne.“

Evropský parlament mimo jiné spolu s Radou Evropské unie rozhoduje o finálním znění unijních právních předpisů. Pokud například chceme posílit psychickou pohodu úředníků skrze uzákonění prevence psychosociálních rizik v práci, a pokud dále chceme usilovat o zvýšení kvality veřejných služeb včetně veřejné správy, zdravotnictví a péče, vzdělávání, energetiky nebo vodohospodářské služby, musíme si do Evropského parlamentu zvolit takové politiky a političky, kteří tato – nám bytostně blízká téma-



ta – vnímají jako klíčová. ČMKOS se na české kandidáty a kandidátky obrátila s souborem otázek, které by mohly nastínit směr jejich uvažování. Již brzy budou zveřejněny odpovědi, které vám snad napomohou v rozhodování o tom, komu dáte svůj hlas.

Domníváme se tedy, že všichni odboráři, kteří chtějí vyjádřit svou solidaritu s evropskými zaměstnanci samospráv i státní správy, by měli 7. a 8. června přijít k volbám do Evropského parlamentu v hojném počtu.

**Naše již dvacetileté členství nám dává možnost spoluurčovat priority vysoké evropské politiky.**

Proč je **důležité**  
7.-8. června  
**jít k volbám**  
do Evropského  
parlamentu?

**ČMKOS**



Zasedání charakterizovala pracovní atmosféra a živá diskuze.



Generální ředitel Úřadu práce čelil kritickým dotazům a připomínkám.

## „Hasit jen to, co nejvíc hoří“

### Úřady práce se sešly v Děčíně

Šárka Homfray

**D**ruhé výjezdní zasedání sekce Úřadů práce se konalo ve dnech 16. – 17. května v děčínském hotelu Výpřež. Dvoudenní jednání mělo skutečně nabitý program, ve kterém se účastníci a účastnice v téměř nezastavili. Úvodní slovo přednesla předsedkyně sekce Simona Struhová. K vedení jednání zvolila velmi dobrušrděčnou a neformální formu, která všem umožnila lépe se poznat a připravit na společné úkoly.

#### Užitečný model

Jako II. místopředsedkyně jsem měla možnost nejen pozdravit zasedání sekce za vedení odborového svazu, ale i přednést aktuální novinky a informace. Pochopitelně největší zájem vzbudila témata platů a platového vyjednávání, novelizace zákona o státní službě a kolektivního vyjednávání na vyšším stupni.

Následně se slova ujal právník ČMKOS Jaroslav Stránský. Spolu s Lukášem Něm-

cem z ČMKOS připravili online workshop věnovaný přípravě kolektivního vyjednávání. Na rozdíl od tradičních školení práva a legislativy se účastníci věnovali přípravě na samotný proces, mapování terénu, rozdělení rolí, identifikaci priorit a chystání argumentace.

Z pohledu hostů jsme se sekretářem sekcí Radkem Holodňákem mohli pozorovat, jak i jen „pouhá“ hodina a půl takového workshopu otevřela nové perspektivy a možnosti strategického uvažování, na které v běžném provozu nebývá prostor a čas. Tento workshop byl výborně hodnocen a jako užitečný model se ho nepochybně budeme snažit přenášet i do dalších sekcí a základních organizací, a ČMKOS patří dík za jeho přípravu.

#### Ani já vás nepotěším...

Generální ředitel Úřadu práce Daniel Křištof s účastníky a účastnicemi sdílel své dojmy z dovolené a kladné pocity, které v něm vzbuzuje aktuální stav na úřadu. Zbytek téměř jeho dvouhodino-

vého bloku již tak příjemný nebyl. Kromě kritiky vyvažování, dalších personálních změn a nedobře fungující systemizace byly velkým tématem platy. Daniel Křištof k této otázce mimo jiné uvedl, že jelikož úřad teď dobře funguje, není již tak urgentní potřeba lít do něj další peníze. Je otázkou, zda vědomě, či nevědomě, ale v podstatě tímto svým výrokem shrnul celou vládní filosofii platové sféry: hasit až to, co už nejvíce hoří.

Posledním bodem prvního dne jednání byla fokusní skupina ke svazovému vzdělávání. Během tohoto rozhovoru, který dále upřesní poznatky pro přípravu nové vzdělávací nabídky, jsme se mimo jiné dozvěděli, že vzdělávací kapacity dostupné státním zaměstnancům a zaměstnancům Úřadu práce jsou značně nevyrovnané, obdobně jako jeho kvalita. Neuspokojena zůstává celá řada poptávaných témat. Diskutovali jsme i prezentaci odborového svazu a přenos informací, včetně využití sociálních sítí.

#### Dobré vztahy a soudržnost

Druhý den jednání patřil již méně formálním debatám nad tématy spojenými s odborovou organizovaností a vedením základních organizací, individuálnímu právnímu poradenství a zhodnocení celého výjezdního zasedání.

S předsedkyní Simonou Struhovou i dalšími účastníky a účastnicemi jsme se shodli na přínosu takovéto formy práce a nezbytnosti odborového teambuildingu. Koncept výjezdních zasedání – pokud jsou dobře připravena a vedena – neztrácí nic na užitečnosti jak pro projednání potřebných témat, tak zejména pro posílení vztahů a vzájemné soudržnosti.



II. místopředsedkyně svazu přednesla aktuální informace.



Jednání se odehrávalo v konstruktivní atmosféře.

## Agendy v ohrožení

### Výjezdní zasedání sekce Veřejné správy

Šárka Homfray

**S**ekce Veřejné správy své letošní jarní zasedání uskutečnila ve dnech 23. – 25. května v teplickém hotelu Panorama. Zasedání vedla předsedkyně sekce a I. místopředsedkyně odborového svazu Alena Gaňová. Po tradičním setkání se zástupci a zástupkyněmi základních organizací v regionu následovaly v rychlém sledu pracovní témata a agendy.

#### Legislativní novinky

II. místopředsedkyně svazu Šárka Homfray a svazová právnička Anna Řídká přednesly informace o aktuálně projednávané legislativě. Kromě jednotlivých novel zákoníku práce šlo zejména o katalog prací ve veřejné správě a některé další předpisy; obavy vzbuzuje zejména stále nezažehnaná hrozba výpovědi bez udání důvodu, v praxi komplikované je také

zaměstnávání na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Složitá je situace s náběhem nového stavebního zákona. Nemožnost vysoutěžit digitalizaci stavebního řízení, potvrzená Úřadem pro ochranu hospodářské soutěže, značně znervózňuje úřady i úředníky. Řada z nich odchází na jiná místa, protože se obávají situaci do plánovaného spuštění k červenci letošního roku.

#### Platové odměňování

Pravděpodobně nejzásadnějším a nejvíce diskutovaným tématem je platové odměňování - od stále nerealizované vyjednávání o platech přes problematiku tarifů pod minimální a zaručenou mzdou až po materiál týkající se možných komplexních změn v systému platových tabulek. Kritické jsou zejména nástupní platy pro absolventy a absolventky bez praxe nebo s krátkou praxí. V některých oborech je

chronický nedostatek vhodných kandidátů a kandidátek, mimo jiné z důvodu neatraktivního platového ohodnocení. Napomoci by mohlo přenesení institutu klíčových míst z právní úpravy státní služby, které ale zatím není snadné legislativně projednat.

Zasedáním sekce se nesla zejména nespokojenost s vládními kroky a nevedením sociálního dialogu. Je potřeba razantnější obrany vůči osekávání zaměstnaneckých a odborových práv a důraznějších kroků při prosazování požadavků a hájení zájmu našich členů. Odehrála se další fokusní skupina ke svazovému vzdělávání, kde zazněly silné preference k prezenčnímu vzdělávání. Kromě práce a jednání byl ale i prostor pro milá a přátelská setkání, neformální debaty a sdílení příkladů dobré praxe. Příští výjezdní zasedání sekce Veřejné správy se uskuteční ve dnech 17. – 18. října v Praze v hotelu Olšanka



Na zasedání byla hojná účast.



Zazněly informace ze sekce i z vedení svazu.

# Bez vás to nepůjde

## Závěry ze školení Evropského svazu veřejné služby v Krakově

Radek Holodňák, Anna Řídká

**K**omunitní způsob organizování v odborech zajišťuje odborovým organizacím větší životnost a celospolečenskou relevanci, u nás přesto stále nezdomácněl. I to je jedním z důvodů, proč v České republice odborům dlouhodobě ubývá členská základna a ne-daří se oslovovat mladší generaci. Staré organizační odborové modely se pomalu přezívají. A je na nás, abychom české odborové hnutí dovedli do podoby, která bude odpovídat potřebám dvacátých let jedenadvacátého století.

Naštěstí je možnost inspirovat se u světových a evropských organizace, které nám s odborovou transformací mohou pomáhat. Zástupci a zástupkyně OSSOO se tak začátkem května zúčastnili tří-denního intenzivního školení v polském Krakově, které pořádal Evropský svaz veřejné služby (EPSU – European Public Service Union) na téma projektového managementu a transformačních změn.

EPSU pomocí projektových peněz z Evropské unie podporuje nejruznější projekty týkající se náboru a aktivizace odborových svazů napříč střední a jihovýchodní Evropou. Peníze samy o sobě ale nejsou to jediné – hlavní je, jak je efektivně využít a jak realizovat projekty, které mají smysluplné formulované cíle. Jak takové projekty vymýšlet, jaké jsou jejich jednotlivé kroky, jak projekty vést a motivovat ty, kdo v nich participují, a konečně jaké si vůbec klást cíle a jak jich dosahovat – to vše a mnohem více bylo součástí workshopů, kterých se účastnili odboráři a odborárky z celkem 11 zemí Evropy.

I v České republice už mají odbory své zkušenosti s projekty, které EPSU financuje a garantuje za pomoci svých školicíků a koučků. Služby projektového organizátora letos úspěšně využily třeba zdravotnické odbory, které si tak mohly otestovat své pilotní projekty s cílem navýšit členskou základnu a provést některé technologické změny, které by mohly vést k zlepšení práce s členy a členkami a zvyšování jejich kompetencí i zodpovědnosti.



Na konferenci v Krakově jsme prezentovali některé výsledky probíhajícího dotazníkového šetření ohledně budoucnosti vzdělávacích programů pořádaných OSSOO. Sběr dat považujeme v rámci tohoto projektu za klíčový. Z odpovědí zatím vyplývá vysoká míra ochoty se vzdělávat a zlepšovat v dovednostech, které se týkají odborové práce – zájem o to projevuje asi 75 % respondentů a respondentek. Celých 92 % chce používat moderní vzdělávací metody a učit se online. A nadpoloviční většina z nich je ochotna tomu dokonce věnovat i svůj volný čas.

Nyní se v rámci výjezdních jednání setkáváme a při dalších příležitostech chystají kulaté stoly, kde budeme vzdělávací potřeby diskutovat přímo s jednotlivými členy a členkami. Doufáme, že i to nás dovede nejen k přípravě programů, jejichž obsahem bude to, co naši členové a členky opravdu potřebují a očekávají, ale také vytipování nových lídrů a lídryň, kteří by ve svazu nesli připravované modernizační změny. Význam role lídra či lídryně koneckonců rezonoval celým krakovským školením. Bez lidí, kteří motivují ostatní, kteří jsou zapálení, věří odborové myšlence, jsou empatictí a mají odvahu se postavit za správnou věc, to prostě nepůjde. A protože velkých projektů připravujeme více, budeme všechny tyto odvážné jedince potřebovat na naší straně.

Ze závěrů konference si mnohem lépe uvědomujeme, v čem musíme zabrat. Musíme členům a členkám svazu poskytovat služby, které k své činnosti opravdu



Anna Řídká a Radek Holodňák v Krakově prezentovali situaci svazu a další plány.

---

**Musíme usilovat  
o to, aby každý člen  
a každá členka měla  
pocit, že na ní záleží.**

---

potřebují a pomáhat jim rozvíjet se tam, kde to bude nápomocné jak v odborové práci, tak v jejich osobním a profesním růstu. Musíme posílit komunitní cítění i vzájemný vztah základních organizací a vedení svazu. Musíme usilovat o to, aby každý člen a každá členka měla pocit, že na ní záleží, že její práce je potřebná a že ji oceňujeme nejen my, ale celá společnost českých zaměstnanců a zaměstnavatelů veřejné sféry. Protože právě tak to je, a je třeba to umět všem předat. A tuto základní pravdu nesmíme nechat utopit v rutině, byrokracii a zastaralých administrativních procesech.

Těšíme se na výsledky pohovorů s vámi a vítáme všechny vaše nápady, podněty a iniciativy. A pokud jste ještě nevyplnili náš dotazník k reformě svazového vzdělání, učíte tak prosím zde: <https://shorturl.at/DWX23>. A pokud se chcete zúčastnit kulatého stolu k diskusi o budoucích projektech svazu, můžete využít třeba pražského vzdělávacího semináře, který proběhne 14. června.

O informace si pište na mail [holodnak.radek@cmkos.cz](mailto:holodnak.radek@cmkos.cz) Děkujeme za vaši práci a za váš čas!



Na konferenci VÚPSV vystoupila i Sarka Homfray

## Šetření VÚPSV přináší nová data o rozvoji členské odborové základny

**Anna Řídká**

**S** polečný projekt Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (VÚPSV) a norské výzkumné organizace Fafo s názvem „Posílení kapacity odborových svazů v České republice“ byl 30. dubna zakončen úspěšnou mezioborovou konferencí se zástupci a zástupkyněmi odborů, výzkumu i státní správy. [Výstupy z projektu](#) obsažené především v publikaci „Stručný průvodce rozvojem členské základny“ by měly zajímat každého aktivního odboráře a odborářku.

Z šetření VÚPSV například vyplývá, že odbory se těší důvěře asi 40 %, zatímco vládě důvěřuje podle posledních šetření CVVM pouze 20% obyvatel. Cca 18 % zaměstnanců a zaměstnankyň v roce 2023 uvažovalo o vstupu do odborů. Avšak při ochraně zájmů pracujících vnímá v tomto nezbytnou roli odborů pouze cca 20 %. Publikace pak přináší užitečná data týkající se věkové struktury členů odborů. Nejpočetnější (asi 46 %) je zastoupena věková skupina 50 let a více. Oproti tomu

členů a členek do 29 let bychom napočítali pouhých 2 %.

Na zásadní otázku, proč není lidí organizovaných v odborech více, nabízí výzkum tři vzájemně související odpovědi. Zprv je to fakt, že odbory v daném podniku nepůsobí. Zadruhé, zaměstnanci a zaměstnankyně neví, na koho se v tomto ohledu mohou obrátit, za kým jít. Poslední překážkou jsou pak členské příspěvky. Jako zcela zásadní se pak jeví zjištění, podle kterého „14 % odborově neorganizovaných zaměstnanců a zaměstnankyň není v odborech proto, že je nikdo přímo neoslovil, neinformoval, nepokoušel se je získat“. Jedná se hlavně o mladší pracující – podstatným faktem přitom je, že u nich je výrazně vyšší potenciál se odborově organizovat, než je tomu v průměrné populaci.

V rámci závěrečné konference tohoto projektu vystoupila s příspěvkem i II. místopředsdkyně našeho svazu, Šárka Homfray. Její příspěvek empiricky potvrdzoval výzkumná zjištění a sloužil mimo jiné jako ilustrace možností prak-

tického využití závěrů a zjištění. Shrnout to lze doporučením, že odbory by se měly snažit, aby byly na pracovišti více vidět a slyšet a aktivně nabízet podporu tam, kam už personální oddělení zaměstnavatele nedosáhne.

► [Celá publikace je dostupná také online.](#)



# Vznik odborového hnutí u nás

## Dějiny odborů, část II.

Radek Holodňák

### Stávková hnutí v akci

Nově nabyté sebevědomí českého dělnictva se odrazilo ve stupňujících se požadavcích vznikajícího odborového hnutí. Z příkladu Typografické besedy a první stávky z roku 1868 začaly čerpat další dělnické spolky hájící práva pracujících. Pražští kovodělníci například na továrníky vnesli první organizovaně formulovaný požadavek na snížení pracovní doby a zavedení důstojné minimální mzdy. Chtěli také omezení přesčasů a zajištění důchodové podpory pro staré a nemohoucí.

Vznesli ale také požadavky na spolurozhodování – chtěli mj. zabránit systematickému vydávání vysvědčení nekvalifikovaným dělníkům, kteří pak snižovali mzdovou hladinu a tím tlačili dolů platy ostatních.

### Ústřední výbor

Pražští strojírenští dělníci založili v roce 1872 takzvaný Ústřední výbor, který sestával ze zástupců různých závodních organizací. Vyhlásili své požadavky a v červenci rozeslali rezoluci majitelům továren s tím, že nebudou-li jejich požadavky vyslyšeny, budou postupně jednotlivé podniky zastavovat výrobu. Hrozbou stávkami se podařilo vyjednat snížení pracovní doby na 10 hodin.

Jednalo se o značný úspěch, který mimo jiné prozrazoval, že hrozba omezením výroby je silnou pákou na straně pracujících. Ačkoliv se nepodařilo prosadit zvýšení mezd a Ústřední výbor se posléze na nátlak policie rozpustil, jednalo se o další důležitý milník v dějinách našeho odborového hnutí.

### Internacionalismus

Úspěchem pražských strojařů se inspirovaly další a další dělnické kolektivy. Jako houby po dešti začaly růst dělnické spolky hlavně v pohraničí, kde navíc představovaly unikátní internacionální most mezi Čechy a Němci. Na rozdíl od politických stran se totiž v dělnických besedách sdružovaly oba národy a na jejich zasedáních byly jednacím jazykem jak němčina, tak čeština.

V dělnících rostlo porozumění tomu, že v otázkách práv a práce nedává smysl akcentovat národnostní rozdíly, protože továrníkům je v podstatě jedno, zda pro ně pracuje Čech, či Němec, a vzájemný svár



Dobová agitační grafika zdůrazňuje, že jen společným úsilím dělníků a rolníků na poli odborové i politické organizace lze efektivně dosáhnout změn v oblasti pracovních podmínek, mezd a sociálních jistot. (Zdroj obrázku: Pokorný, J., *Pracovat a nebát se! Kapitoly z dějin odborů v českých zemích*. ČMKOS, Praha, 2015. ISBN 978-80-86846-60-6, s. 25.)

## Zájmy pracujících jsou společné všem bez ohledu na národnost, původ, barvu pleti či sexuální orientaci.

mezi národy pouze pomáhá k rozmělnění společného tlaku v boji za zájmy pracujících. V tom nesporně tkví inspirativní poučení i pro dnešek, kdy bychom měli myslet na to, že zájmy pracujících jsou společné všem bez ohledu na národnost, původ, barvu pleti či sexuální orientaci.

### Davy hrají roli

Dělnické hnutí však nabývalo na významu i politicky. Ačkoliv byly dělnické spolky organizovány na nepolitickém principu, pracující si začali uvědomovat i svůj potenciální politický vliv. Po porážce Rakouska ve válce s Pruskem (1866) a po vzniku Rakouska-Uherska (1867) se uskutečňovaly politické reformy, které umožňovaly vytvořit z absolutistické monarchie monarchii konstituční. Součástí těchto změn byl i nový spolkový zákon, který umožnil volněji zakládat spolky a besedy. Nově spolky pouze nahlašovaly svůj vznik a předkládaly stanovou – a pokud nebyl shledán rozpor se zákonem, spolek mohl dále existovat.

Hlavní problém nicméně zůstával: organizace stávky byla stále ilegální. Po

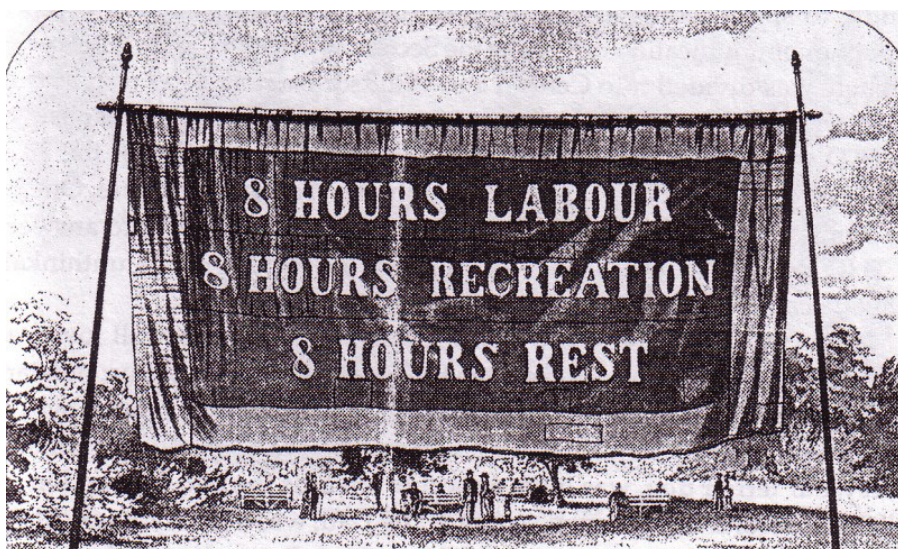
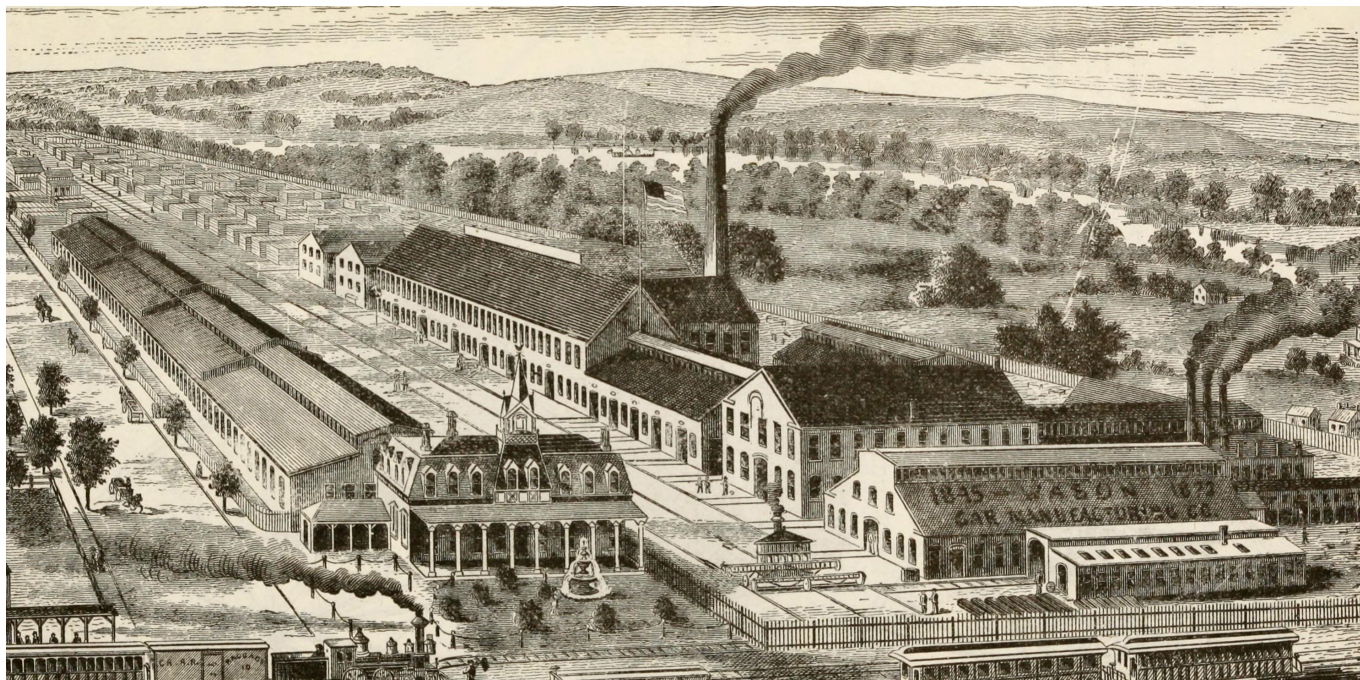
ptávka po odborovém organizování přitom neustále rostla. Dělníci si chtěli vybojovat právo zakládat odbory všude a vždy, podle libosti, a vzájemně se propojovat ve svazech a uních. Dne 13. prosince 1869 uspořádali dělníci manifestaci před vídeňským parlamentem. Zúčastnilo se jí těžko uvěřitelných 200 tisíc pracujících! V bleskurychle projednávání změně zákona se podařilo prosadit právo odborových organizací volně působit a vstupovat do vztahů se zaměstnavateli.

Je to tedy právě 7. duben 1870, den přijetí nového zákona, který dodnes považujeme za oficiální vznik odborového hnutí v Rakousku-Uhersku.

### Dělník jako partner?

Prosazení nového přístupu k odborům a jejich oficiální ustanovení za protějšek zaměstnavatelů se podařilo prosadit i za pomoci liberálních stran a složek společnosti. Tehdejší odboráři chytře využili tradičního kapitalistického pojetí pracovní síly: pakliže člověk vlastní svou pracovní sílu, může s ní volně nakládat a prodávat ji stejně, jako továrník prodává své zboží. Tedy má právo uplatňovat svou práci tam, kde za ni dostane nejlépe zapláceno, kde mu budou poskytnuty nejlepší pracovní podmínky, kde je mu umožněno svou práci co nejefektivněji zhodnocovat, a tedy i vstupovat do partnerských vztahů s tím, kdo mu má za práci platit.

Dnes se nám toto odůvodnění nemusí zdát natolik podstatné, tehdy se však jednalo o zásadní ideový skok v dějinách práce. Dělník se totiž poprvé v historii



domohl toho, aby byl chápán jako svobodný, plnoprávný a důstojný protějšek. Pryč byly časy, kdy vládlo poddanské chápání, v jehož rámci dobrotivý továrník dával dělníkům práci jako kdyby tak dělal jakousi dobročinnost. Továrník si musel uvědomit, že zlepšování pracovních podmínek je nutností, protože konkurence nepanuje pouze na poli zboží, ale také na poli pracovních sil.

Nový – zcela tržní – vztah se pro vývoj kapitalismu ukázal jako efektivní, ačkoliv proti němu továrníci vystupovali, jak jen mohli. Zvýšená možnost se organizovat vedla ke zvyšování mezd a konkurenceschopnosti dělníků, což nicméně na druhou stranu vedlo také ke zefektivňování a zkvalitňování výroby.

### Organizovat a vzdělávat se!

Vídeňský liberální deník Presse otiskl 12. srpna 1869 článek o takzvané „koaliční svobodě“. V něm stálo: „Reklamujeme právo koaliční svobody nikoli jako neklamný

*a zvlášť působivý prostředek všeobecného zvýšení mezd, nýbrž jako samozřejmé právo, které je odůvodněno nárokem každého jednotlivce na neomezené zhodnocování jeho pracovní síly. Ano, neváháme spatřovat v lokálních zastaveních práce, které se samostatně vyvinou, takřka přirozený prostředek k regulaci mzdy. Kdyby zaměstnavatelé a zaměstnanci měli potřebné národohospodářské vzdělání a dostatečný přehled o hospodářské situaci trhu, tak by ke konfliktům nikdy nedocházelo; obě strany by viděly v harmonii svou největší výhodu. Pokud ale tyto základní podmínky (...) chybějí, potud bude pouhá možnost způsobovat masové stávky působit ukliďujícím dojmem a proti sobě stojící strany budou přístupné názoru té druhé.“*

V článku tak zaznívá nejen výše zmíněné ideologické odůvodnění odborového organizování a práva na stávku, ale mezi řádky také jasně formulovaný požadavek na vzdělávání dělníků. To má být totiž předstupněm k rozvoji jejich kompetencí

ke spolurozhodování o organizaci výroby a kontinuálního zvyšování jejich kvalifikace. Představa, že harmonický rozvoj podniků i jejich zaměstnanců vede mj. i skrze oboustranné vzdělání a rozvoj, je stále aktuální, byť dodnes zcela nenaplněná.

O možnosti nalezení harmonie mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem se vedly rozsáhlé diskuse. Klín do nich již brzy vrazí nová politická ideologie, která se do habsburské monarchie dostane ze zahraničí – marxismus a socialismus. Nové proudy totiž možnost opravdového partnerství zavrhnou a povedou k rozpoutání politického boje o to, kdo má vlastnit výrobní prostředky a v jakém vztahu jsou vůbec ekonomika, politický řád a svoboda jedince.

Poslední modly staré doby padnou a svět už nikdy nebude takový, jako dříve...

(Pokračování v příštím čísle.)

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.

## Jak řešit pluralitu odborových organizací v praxi?

**?** Na našem služebním úřadě vznikla další, nová základní odborová organizace. Jak v takové situaci bude zaměstnavatel vyjednávat s odbory? A která organizace je zmocněna vyjednávat se zaměstnavatelem?

Působí-li ve služebním úřadu více odborových organizací, je služební úřad povinen v případech týkajících se všech nebo většího počtu státních zaměstnanců a zaměstnankyň plnit své zákonem ukládané povinnosti informování nebo projednání s odborovou organizací vůči všem odborovým organizacím, nedohodne-li se s nimi služební úřad na jiném způsobu informování nebo projednání.

Působí-li ve služebním úřadě více odborových organizací, jedná za státní zaměstnanec a zaměstnankyň ve vztahu k jednotlivcům odborové organizace, jejímž je daný/á pracující členem či členkou. Za pracující/ho, který/á není odborově organizován/a, jedná ve služebních vztazích odborová organizace s největším počtem členů a členek, kteří vykonávají ve služebním úřadu službu, neurčí-li tento státní zaměstnanec či zaměstnankyň jinak.

Co se týká kolektivního vyjednávání na účelem uzavření nové kolektivní

dohody nebo úpravy současně platné kolektivní dohody dodatkem platí, že pokud působí na pracovišti vícero odborových organizací s oprávněním kolektivně vyjednávat, vyjednává služební úřad s každou z nich. Pokud nenaleznou odborové organizace ve vyjednávání shodu, může služební úřad uzavřít kolektivní dohodu s každou z odborových organizací zvlášť. Úskalí tohoto přístupu jsou nasnadě.

V současné době při jednáních se zaměstnavatelem zastupuje odborové organizace, působící u některých velkých služebních úřadů (např. ÚP, ČSSZ apod.), podnikový výbor, který je složen ze zástupců a zástupkyň jednotlivých odborových organizací. Pokud nově vzniklá odborová organizace získá členství v podnikovém výboru, platí stav uvedený v předchozí větě. Pokud nikoliv, bude povinností služebního úřadu jednat s podnikovým výborem a nově vzniklou odborovou organizací.

V případě jednání o uzavření kolektivní dohody je v legislativním procesu návrh na úpravu situace, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací, které se nedohodnou o obsahu kolektivní dohody. Podle navrhovaného znění by se



zaměstnavatel mohl (ale nemusel) rozhodnout patovou situaci řešit za pomoci tzv. „modifikovaného principu majority“ – služební orgán je oprávněn uzavřít kolektivní dohodu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které dohromady mají největší počet členů a členek, kteří vykonávají službu ve služebním úřadu. Princip majority je zde „modifikovaný“ tím, že jej lze zvrátit, pokud se nadpoloviční většina zaměstnaných ve služebním poměru na úřadě vysloví pro to, aby jednal zaměstnavatel s jinou odborovou organizací.

**Anna Řídká**

## Žádost o kratší služební dobu ze zdravotních důvodů

**?** Státní zaměstnanec podal na základě lékařského posudku žádost o zkrácení služební doby na rozsah 30 hodin týdně, tedy 0,75 stanovené týdenní služební doby. Následně byl zaměstnavatelem vyzván k seznámení s podklady pro rozhodnutí o povolení kratší služební doby – zde byl zaměstnanec předložen písemně nesouhlas přímého nadřízeného s povolením kratší služební doby s obsáhlým zdůvodněním (zkrácené by dle nadřízeného nebylo zajištěno řádné plnění služebních úkolů). O jednání byl pořízen zápis, písemné zamítavé rozhodnutí zaměstnanec očekává v příštím týdnu. Je to v souladu s právní úpravou? A jaké jsou možné další kroky?

Pokud z posudku lékaře poskytujícího pracovnílékařské služby vyplývá, že státní zaměstnanec je zdravotně způsobilý k výkonu služby s podmínkou, musí služební orgán vyhodnotit, jak s danou podmínkou naloží. Primárně lze konstatovat, že státní zaměstnanec nemůže vy-



konávat službu, ke které není zdravotně způsobilý, může jít i o důvod k převedení na jiné služební místo ve smyslu § 61 odst. 1 písm. a) zákona o státní službě. Vyřešení této situace povolením kratší služební doby je pojmově mnohem jednodušší a mělo by být jako řešení preferováno.

Zdravotní důvody výslovně figurují i v důvodech, které má vzít služební orgán v potaz při posuzování žádosti o povolení kratší služební doby ve smyslu § 116 odst. 2 zákona o státní službě. Výjimkou je, kdyby vyhovění žádosti bráni-

lo řádné plnění úkolů služebního úřadu. Toto omezení by mělo být vykládáno velmi restriktivně a konkrétně zdůvodněno. K tomuto ustanovení zatím chybí judikatura, nicméně do jisté míry využitelná judikatura k zákoníku práce dlouhodobě tvrdí, že pouhá skutečnost, že objem práce nad zkrácený úvazek není možné rozdělit adekvátně mezi stávající zaměstnanec a bylo by nutné přijmout někoho dalšího, nemůže být na překážku, pokud má daná osoba na úpravu pracovní doby právní nárok.

V této souvislosti upozorňujeme rovněž na ustanovení § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona, které ukládá povinnost přijmout přiměřená opatření pro osoby se zdravotním postižením. V určitých případech by mohlo tedy jít i o nepřímou diskriminaci z důvodu zdravotního stavu. Všechny tyto argumenty by měly zaznít v odvolání proti rozhodnutí, až bude vydáno.

**Šárka Homfray**



## ETUC žádá směrnici na podporu duševního zdraví zaměstnanců a zaměstnankyň

Evropská odborová konfederace (ETUC) spolu s Evropským Parlamentem naléhají na Komisi, aby iniciovala celoevropskou legislativu k prevenci psychosociálních rizik na pracovišti. ETUC tvrdí, že ve světle nejisté a špatně organizované práce, očekávání toho být neustále dostupný a vydán napospas novým nástrojům k monitoringu pracujících ze strany zaměstnavatele čelí evropští pracující epidemii stresu a vyhoření. Situace proto vyžaduje okamžitý zásah ze strany Evropských výkonných orgánů.



ETUC dokládá vážnost situace na datech:

- U lidí pravidelně pracujících z domova je šestkrát vyšší pravděpodobnost, že budou pracovat ve svém volném čase.
- Akční plány na prevenci psychosociálních rizik na pracovišti má v EU méně než 40 % zaměstnavatelů.
- Jen kvůli depresím spojených s pracovním vyčerpáním přichází evropská ekonomika ročně o 620 miliard eur.

Generální tajemnice ETUC k tomu dodává: „Etický stres nelze ignorovat. Lidé na jejich práci často nezbyvá čas, vybavení ani podpora potřebná k jejímu řádnému vykonávání. Pro učitele nebo zdravotní sestru je stresující, když nemohou svou práci vykonávat tak, jak vědí, že je třeba. Tento týden [Evropský týden pro duševní zdraví] uslyšíme od politické reprezentace spoustu dobře míněných slov o duševním zdraví – ale skutečným testem jejich odhodlání bude, zda EU přijme směrnici, která bude stres v práci skutečně adresovat.“

Pro novou Evropskou komisi, která bude zvolena na funkční období 2024–2029, musí být ukončení stresu v práci jasnou prioritou.

► [zdroj](#)

## V Americe odborové organizace přidělují větší prostředky na stávky a organizování

Velké americké odborové organizace jako United Auto Workers (UAW) a Service Employees International Union (SEIU) udávají nový kurz v nakládání se svými (nemalými) finančními prostředky. Namísto investování na burze začínají více investovat do své členské základny. V minulém roce slavily americké odbory nevídané úspěchy. Významné je například vítězství odborového svazu UAW při dojednání kolektivních smluv u automobilek General Motors, Ford a Stellantis, kterým předcházela šestitýdenní stávka nebo nevídaný úspěch odborářů z amerického odborového svazu služeb United Workers, kterým se během tří let (2020–2023) podařilo získat 10 500 nových členů a členek z řad mladých a prekarizovaných pracujících zaměstnaných v řetězci kaváren Starbucks. Tato vítězství generovala nové členstvo, a tudíž i další zisky pro odbory v podobě výnosů z plateb členských příspěvků. Nebylo to však zadarmo. Za těmito obdivuhodnými výsledky stojí významná finanční podpora masového organizování na pracovištích a stávkové činnosti odborovými organizacemi. Pro představy: UAW v roce 2023 vyčlenilo 152 milionu dolarů na svůj stávkový fond (oproti tomu odborové hnutí jako celek vydalo na stávky v roce 2022 jen 116 milionu dolarů), United Workers vyhradili v roce 2023 na právní podporu, výzkum a PR rozpočet ve výši zhruba 2,4 milion dolarů.

► [zdroj](#)



## Strota zakázal kanadským odborářům starosta vstup na veřejná prostranství

Odborově organizovaní zaměstnanci a zaměstnankyně technických služeb kanadského města Black River-Matheson jsou již více než 150 dní ve stávce a v posledních měsících začínají čelit stále ostřejším zastrašovacími taktikám ze strany zaměstnavatele. Stávka propukla poté, co se zaměstnanci a zaměstnankyně ohradili proti neočekávanému snižování mezd, načež byl 14 z nich (odborářům a odborářkám) zaměstnavatelem znemožněn vstup na pracoviště. Shromáždění stávkujících se v následujících měsících snažil zaměstnavatel různými způsoby rozpráší: stávkujícím bylo údajně vyhrožováno, že „se vyhladiví“ a dva stávkující dokonce srazilo vozidlo městského úřadu. Zaměstnanci a zaměstnankyně ve stávkové akci pak byli zaměstnavatelem dočasně nahrazení dohodáři a agenturně najatou pracovní silou. Jako poslední kapka přišlo rozhodnutí starosty zakázat vstup všem odborářům a odborářkám sdruženým pod Kanadským odborovým svazem zaměstnanců a zaměstnankyň veřejných služeb (CUPE) do třech veřejných budov ve městě včetně radnice, hokejové haly a jednoho detašovaného pracoviště.

Na podporu odborářů a odborářek z Black River-Matheson se postavil generální tajemník Public services international. Férovou rezolucí tohoto sporu je navíc možné podpořit také díky veřejné [petici](#).

► [zdroj](#)



## V Maďarsku bojují za zachování výběru členských příspěvků srážkami z platu

V Maďarsku tohoto roku vstoupil v platnost kontroverzní zákon, který vylučuje jakoukoliv součinnost na straně zaměstnavatele při výběru odborových členských příspěvků formou srážek z platu odborově organizovaných státních zaměstnanců a zaměstnankyň. Toto nové ustanovení, které značně ztěžuje život jak pracujícím, tak odborům, je součástí snahy vlády Viktora Orbána zkonsoolidovat a „zjednodušit“ fungování státního aparátu. Maďarská Odborová konfederace veřejných služeb SZEF nyní soudně napadá ústavnost tohoto zákona. Podle informací EPSU údajně již 12 odborových svazů podalo žalobu k maďarskému ústavnímu soudu ve snaze obhájit své právo na bezúplatné provádění srážek členských příspěvků z platu. Odboráři a odborářky se ve své argumentaci odvolávají na Evropskou sociální chartu, jejíž signatářské státy se zavazují, že vnitrostátní právní předpisy nebudou samy o sobě (ani jejich uplatňováním) omezovat svobodu sdružování.

Odbory rovněž tvrdí, že zákaz postrádá platný účel, nenaplní znaky ústavnosti a je nepřiměřený a zbytečný.

► [zdroj](#)





# REKREAČNÍ ZAŘÍZENÍ SMRK LÁZNĚ LIBVERDA

Prožijte krásné letní dny v nádherném malebném městečku Lázně Libverda

## LÉTO 2024 – NABÍDKA VOLNÝCH POKOJŮ

### ČERVEN

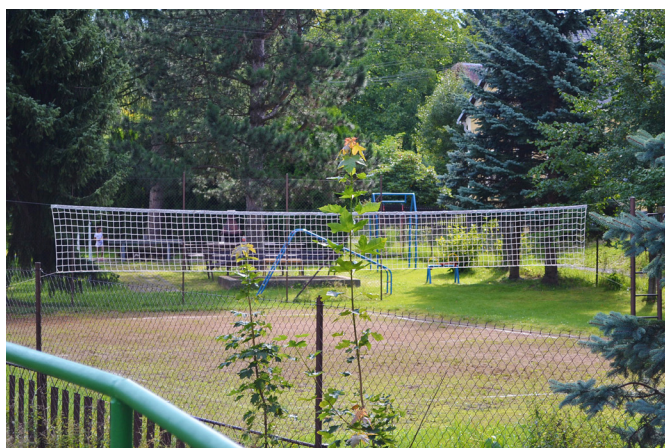
TERMÍN	VOLNÉ POKOJE (LŮŽKA)	CENA ZA POKOJ/NOC	PŘÍPLATEK ZA KRÁTKODOBÝ POBYT
1. 6. – 8. 6. 2024	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
1. 6. – 6. 6. 2024 (5 noci)	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
1. 6. – 5. 6. 2024 (4 noci)	1x čtyřlůžkový pokoj	980 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
9. 6. – 15. 6. 2024 (6 noci)	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
8. 6. – 12. 6. 2024 (4 noci)	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/nocw	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
8. 6. – 14. 6. 2024 (6 noci)	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
8. 6. – 13. 6. 2024 ( 5 noci)	1x třílůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
8. 6. – 15. 6. 2024	1x čtyřlůžkový pokoj	980 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
16. 6. – 22. 6. 2024 (6 noci)	1xdvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
16. 6.– 22. 6. 2024 (6 noci )	1x třílůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
15. 6. – 22. 6. 2024	1x čtyřlůžkový pokoj	980 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
22. 6. – 29. 6. 2024	2x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
22. 6. – 29. 6. 2024	1x třílůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
22. 6. – 29. 6. 2024	1x čtyřlůžkový pokoj	980 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč

### ČERVENEC

TERMÍN	VOLNÉ POKOJE (LŮŽKA)	CENA ZA POKOJ/NOC	PŘÍPLATEK ZA KRÁTKODOBÝ POBYT
29. 6. – 4. 7. 2024 (5 noci)	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
29. 6. – 6. 7. 2024	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
29. 6. – 6. 7. 2024	1x třílůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
7. 7. – 13. 7. 2024 (6 noci)	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
9. 7. – 13. 7. 2024 (4 noci)	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
6. 7. – 13. 7. 2024	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
13. 7. – 20. 7. 2024	2x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
13. 7. – 20. 7. 2024	1x třílůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
20. 7. – 27. 7. 2024	2x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč
27. 7. – 3. 8. 2024	1x třílůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci/160 Kč

## SRPEN

TERMÍN	VOLNÉ POKOJE (LŮŽKA)	CENA ZA POKOJ/NOC	PŘÍPLATEK ZA KRÁTKODOBÝ POBYT
7. 8. –10.8. 2024 (3 noci)	3x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci 160 Kč
7. 8. –10.8. 2024 (3 noci)	1x čtyřlůžkový pokoj s přistýlkou	850 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci 160 Kč
17. 8. –24.8. 2024	2x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci 160 Kč
20. 8. –24.8. 2024 (4 noci)	1x čtyřlůžkový pokoj	980 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci 160 Kč
28. 8. –28.8. 2024 (3 noci)	2x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci 160 Kč
27. 8. –31.8. 2024 (4 noci)	1x dvoulůžkový pokoj s přistýlkou	750 Kč/pokoj/noc	1 noc/150 Kč, 2 noci 160 Kč
24. 8. –31.8. 2024	1x třílůžkový pokoj s přistýlkou	850 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 OSS00.

Kompletní nabídka RZ SMRK Lázně Libverda včetně ceníku je k nahlédnutí na internetových stránkách OS <http://statorg.cmkos.cz/menu/rekreace.php>.

Veškeré informace o pobytech podává a objednávky přijímá pí. Vladimíra Řehořová,  
tel. 735 760 537  
e-mail: [rehorova.vladimira@cmkos.cz](mailto:rehorova.vladimira@cmkos.cz)

