

září 2025 / ročník 70

www.oss00.cz

 [osstatorg](#)

Uvnitř Rozhovor s ředitelem KÚ SČK
Seminář o odměňování státních zaměstnanců
Jak nám digitální technologie berou čas?

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

Asi vás nepřekvapí, že tak jako v uplynulých měsících, tak i tentokrát, na konci září, nezačnu své úvodní slovo ničím jiným, než komentářem k neuspokojivému průběhu a stavu vyjednávání o platech na příští rok. Poté, co se podařilo najít alespoň zárodek určité shody mezi odbory, zaměstnavateli, a hlavně stranami vládní koalice, zaslalo Ministerstvo práce a sociálních věcí do mezirezortního připomínkového řízení několik variant nových tarifních tabulek. V nich se odráželo nejen uvědomění si absurdní situace, kdy řada tarifů je pod minimální mzdou a zaručenými platy, ale i shoda na tom, že zejména tzv. první tabulky se musí přiblížit tabulkám druhým tak, aby mohly být v dohledné době sloučeny. Reakce Ministerstva financí na tento návrh byla ovšem zdrcující – návrh rozpočtu na příští rok s ničím takovým nepočítá a finance navrhuje pouze valorizaci ve výši okolo 3 %. Nemusím vám jistě říkat, že taková valorizace by byla v zásadě k ničemu!

Bohužel ani dlouho odkládané jednání s vládou, které proběhlo dne 3. září 2025, nepřineslo ve věci žádný posun. Předseda ČMKOS dokonce vyjádřil pochybnost, zda má vůbec smysl s touto vládou dále jednat, a s tímto postojem se lze ztotožnit. Je zejména velkou otázkou, proč ministr práce a sociálních věcí Marian Jurečka vůbec vysílal do připomínkového řízení návrh, který se neopíral o žádnou alespoň rámcovou dohodu s ministrem financí Stanjurou. Z následného jednání s vládou pak bylo zřejmé, že vláda nehodlá žádnou z rozumných variant hájit a potřebné prostředky ve státním rozpočtu hledat, a přijala rétoriku ministra financí, že „zdroje nejsou“. Zde připomínám, že kompromisní požadavek odborů vyžadoval o 10 miliard navíc, což jsou ve státním rozpočtu v podstatě zanedbatelné prostředky.

Děkujeme, že jste se v hojném počtu zapojili do akce „[Pošlete dopis vládě](#)“. Ze strany našeho svazu se jedná o typově novou iniciativu, jejímž cílem bylo pou-

kázat na to, že požadavek na valorizaci tarifů a zvýšení objemu finančních prostředků na platy není jen výmyslem několika odborových funkcionářů, ale vychází z požadavků a podpory velkého počtu zaměstnanců a zaměstnankyň veřejné sféry. Odezva byla skutečně velká a tato iniciativa vzbudila i mediální ohlas.

Bohužel podle výsledků aktuálně posledního jednání, které se uskutečnilo 24. září, se zdá, že zejména k ministrovi financí žádné argumenty nedoléhají. Vláda nabídla plošné zvýšení tarifů o 2 000 Kč, což je pochopitelně neakceptovatelné. Ačkoli jsme projevíli vůli ke kompromisu a předložili návrh ve výši 9 % pro první tarifní tabulku a státní službu a 6 % pro tabulky ostatní, nepodařilo se dojít ke shodě. Zásadní bariéru totiž představuje neochota Ministerstva financí navýšit aktuálně navrhovaný objem prostředků na platy v návrhu státního rozpočtu na příští rok. Jednání sice mají pokračovat, je ovšem otázkou, k čemu to bude... Mnohem pravděpodobnější je, že o vašich platech bude rozhodovat již nová vláda.

Toto číslo našeho Měsíčníku se k vám dostává těsně před letošními volbami do Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR. Z těchto voleb vzejde i nová vláda – náš klíčový partner pro jednání a další práci. V tomto volebním období jsme se všichni přesvědčili, jak velký vliv na naši práci má vláda, zejména v situaci, kdy je v zajetí ideologických pouček a nereflexuje ani názor sociálního partnera, ani realitu na svých vlastních resortech. To byl důvod, proč jsme už před prázdninami oslovili jednotlivé politické strany s dotazy, které se bezprostředně týkají jak práce nás, tedy vedení odborového svazu, tak vašeho každodenního pracovního a služebního života. **Připomínám, že strany koalice Spolu se neobtěžovaly odpovědět ani po urgenci těchto dotazů** – z aktuálních stran vládní koalice odpověděli pouze Starostové. Odpovědi všech stran, které reagovaly, naleznete [zde](#) a [zde](#). S iniciativou nazva-



nou [Volební kompas zaměstnance](#) přišla i ČMKOS. V reakcích na zasláné dotazy jsou pro nás zejména zajímavé odpovědi na otázku platů ve veřejné sféře. Zaniknout by ale neměla ani odpověď ODS na dotaz týkající se podpory sociálního dialogu – ODS je přesvědčena, že efektivní kolektivní vyjednávání je přínosem, pokud je založeno na dobrovolné spolupráci obou stran. Co se týče vůle k takové spolupráci, během uplynulých několika let jsme byli z vládní strany svědkem spíše jejího nedostatku. Ani tentokrát vám pochopitelně nebudeme říkat, koho máte volit. Naším úkolem bylo nabídnout vám co největší množství informací proto, abyste se sami mohli rozhodnout, kdo si vaši důvěru letos zaslouží. Přejme si tedy jednak hojnou voličskou účast, jednak šťastnou ruku. A nezapomeňte: **ministři odcházejí, odbory zůstávají.**

Pavel Bednář
Předseda OSSOO

„Úřad jsou konkrétní lidé, kteří dělají maximum pro jeho fungování,“ říká ředitel Krajského úřadu Středočeského kraje

Krajský úřad Středočeského kraje je příkladem progresivního zaměstnavatele. V nelehké situaci na trhu práce v Praze usiluje o to nejlepší prostředí a zázemí pro své zaměstnance a zaměstnankyně. Součástí této snahy je i fungující sociální dialog, včetně významných ujednání v kolektivní smlouvě. Ředitele tohoto úřadu, Jana Loušku, jsme požádali o odpověď na několik otázek.

Dana Laštovičková

Jaká byla vaše cesta k úřadu? A s jakými očekáváními jste začínal ve své současné funkci?

K úřadu jsem se dostal po letech práce ve veřejné i státní správě, takže jsem měl možnost vidět zblízka, jak různé instituce fungují, a co zaměstnancům a zaměstnankyním pomáhá či naopak komplikuje práci. Když jsem nastupoval do současné funkce, očekával jsem především, že budu moci posunout úřad směrem k otevřenosti, větší efektivitě a lepší podpoře pracujících. Věděl jsem, že to nebude jednoduché, ale zároveň jsem cítil velkou příležitost – jak pro organizaci, tak pro lidi, kteří ji tvoří.

A naplnila se tato očekávání, nebo jste je musel přehodnotit?

Upřímně, některá očekávání se naplnila, jiná se ukázala složitější. Rychlost změn je menší, než bych si přál, protože ve veřejné správě musíme respektovat procesy, zákonné rámce a často i omezené kapacity. Na druhou stranu mě těší, že se podařilo posílit dialog uvnitř úřadu, a že i přes těžší období vidím u kolegů a kolegyň snahu hledat nové cesty. Krajský úřad je dnes uznávanou veřejnou institucí, která je lidrem moudré veřejné správy, je otevřená a transparentní. Jsme vyhledávaným zaměstnavatelem i místem, kde mají své místo inovace. To je pro mě velká motivace pokračovat.

Jedním z nejzásadnějších témat jsou nepochybně platy. Jak hodnotíte platovou situaci u vás?

Platy ve veřejné správě obecně neodpovídají zcela nárokům, které jsou na zaměstnance kladeny. Proto se snažíme alespoň částečně dorovnávat nerovnováhu systémem odměn a oceněním práce, rozsáhlou nabídkou nefinančních benefitů a podporou zaměstnanců v nelehkých životních situacích. Víím ale, že to není dostačující.

Dlouhodobě je potřeba, aby stát změnil odměňování ve veřejné správě na férové a stabilní odměňování, ideálně s co největší mírou flexibility, která bude odpovídat specifikům jednotlivých úřadů a pozic. Pokud chceme mít kvalitní úředníky a úřednice, musíme jim nabídnout podmínky, které odpovídají jejich práci a zodpovědnosti.

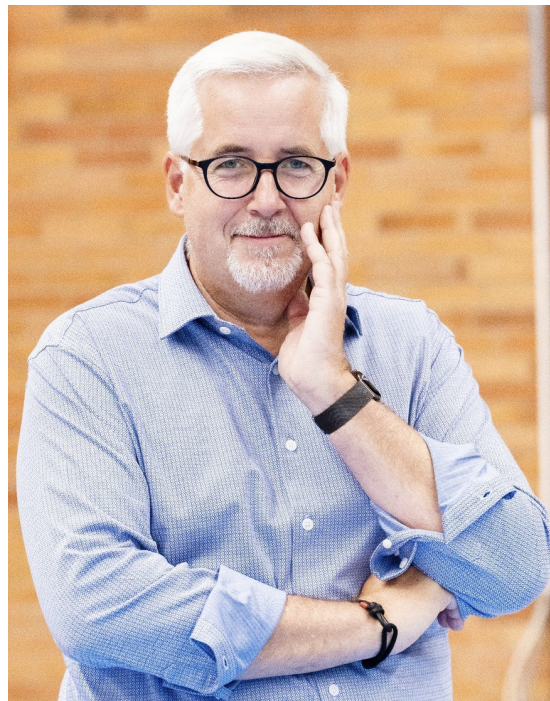
Tématem, které aktuálně hýbe celým úřadem, je digitalizace úřadu. Co v této souvislosti považujete za důležité?

Digitalizace není jen o nových aplikacích a systémech, ale hlavně o tom, aby lidem – zaměstnancům i veřejnosti – skutečně ulehčovala práci. Důležité je zapojovat zaměstnance do příprav, naslouchat jejich zkušenostem a zajistit jim dostatečnou podporu a školení. Bez lidí, kteří se s digitalizací ztotožní a naučí se s ní pracovat, zůstane jakýkoli nový systém jen na papíře.

Bez lidí, kteří se s digitalizací ztotožní, zůstane jakýkoli nový systém jen na papíře.

Nesmíme zapomínat ani na přepážkové pracovnice, které jsou v každodenním kontaktu s veřejností. Jaká by podle vás měla být jejich role?

Právě tito zaměstnanci a zaměstnankyně jsou často „tváří úřadu“. Veřejnost si podle nich vytváří dojem o celé instituci. Proto považují jejich roli za klíčovou. Zaslouží si nejen dobré pracovní podmínky a férové ohodnocení, ale i podporu v podobě školení a metodické pomoci. Jejich práce je někdy velmi náročná a často nevděčná,



Odbory vnímám jako důležitého partnera. (Jan Louška)

a proto bych rád, aby se více oceňovalo, že právě oni drží každodenní chod úřadu v přímém kontaktu s občany.

Co je podle vás na práci vašeho úřadu nejdůležitější, o čem by veřejnost rozhodně měla vědět?

Že úřad nejsou „bezejmenní úředníci a úřednice“, ale konkrétní lidé, kteří dělají maximum pro to, aby služby pro občany fungovaly. Ať už jde o dopravu, sociální oblast, školství nebo životní prostředí – za všemi rozhodnutími a opatřeními stojí práce desítek kolegů a kolegyň, která není vždy vidět, ale je pro fungování kraje naprosto zásadní.

Jak se vám spolupracuje s odbory a co pro vás znamená sociální dialog?

Odbory vnímám jako důležitého partnera. Přinášejí pohled zaměstnanců a zaměstnankyň a upozorňují na problémy, které by vedení nemuselo v každodenním provozu hned zachytit. Sociální dialog chápu nejen jako vyjednávání o mzdách a podmínkách, ale i jako vzájemný respekt a schopnost hledat řešení, která dávají smysl oběma stranám. Tam, kde odbory fungují konstruktivně, vidím velký přínos.

A co byste na závěr vzkázal čtenářkám a čtenářům Měsíčníku odborového svazu?

Chtěl bych jim poděkovat za jejich každodenní práci, která má smysl a která drží veřejnou správu v chodu. Víím, že to není snadné povolání, ale společně máme možnost ho postupně posouvat k lepšímu. A pokud někdy přijdou pochybnosti, stojí za to si připomenout, že bez nás by řada věcí jednoduše nefungovala. To je hodnota, kterou bychom měli mít stále na paměti.



Seminář pořádala Sekce Ústředních orgánů státní správy.



Semináře se zúčastnil i nejvyšší státní tajemník.



Státní tajemnice v MV Štěpánka Cvejnová

Mezi stagnací a očekáváním: seminář o odměňování státních zaměstnanců

Šárka Homfray

Sekce Ústředních orgánů státní správy Odborového svazu státních orgánů a organizací uspořádala 16. září 2025 pracovní seminář věnovaný jednomu z nejpalčivějších témat současnosti, kterým je bezesporu odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň státní správy. Akce konaná v sídle svazu na Senovážném náměstí v Praze se setkala s velkým zájmem všech zúčastněných. Záznam ze semináře můžete shlédnout [zde](#).

Úvodní slova Zbyška Stodůlky a Davida Hubeného připomněla, že otázka platů ve státní správě není jen technickou položkou státního rozpočtu, ale dotýká se celé řady hodnot, jako je seniorita, zásluhovost a loajalita. Kromě toho je téma platů vysoce politické a spjaté s celkovým přístupem a vztahem politické reprezentace i veřejnosti k úřednictvu.

Úřednictvo ztrácí krok se zbytkem ekonomiky

První odborný příspěvek přednesl Petr Bouchal z think-tanku IDEA při CERGE-EI, který představil aktuální výsledky studie *Zaměstnanci státu a státní úředníci: kde pracují a za kolik?*

Analýza potvrdila dlouhodobý trend: odměňování státních zaměstnanců a zaměstnankyň setrvale klesá v porovnání s průměrnou mzdovou úrovní v soukromém sektoru. Zatímco v soukromém sektoru rostly mzdy tempem okolo 7 % ročně, ve státní správě vzrostly platy za celé tři roky jen o 1 400 Kč. Tento rozdíl nejen prohlubuje frustraci, ale také zásadně oslabuje konkurenceschopnost státu coby zaměstnavatele.

Prudký propad reálné hodnoty platů a jejich nízká hodnota rezonovaly i všemi dalšími odbornými příspěvky. Vladimír Horna

z Ministerstva práce a sociálních věcí upozornil rovněž na absurdní stav platových tarifů, z nichž se velká část pohybuje pod úrovní minimální mzdy a zaručených platů. Pokud nedojde k zásadnější valorizaci tarifů pro rok 2026, bude tento propad ještě hlubší – a zvýší se tím i objem doplatek, které budou muset úřady doplácet.

Stát jako nevábny zaměstnavatel

Nejvyšší státní tajemník Jindřich Fryč upozornil i na skutečnost, že státní služba – a to včetně úrovně ministerstev – postupně ztrácí konkurenceschopnost i vůči územní samosprávě (!). Platy nejsou navázány na státní rozpočet, a z prů-

držet krok na pracovním trhu – nízkým platům navzdory. Jedním z podstatných benefitů jsou mimo jiné i ubytovací kapacity – není tajemstvím, že bydlení v Praze se z platu ministerského úřednictva již často nedá smysluplně pokrýt. Navzdory široké paletě benefitů se však i takto významné ministerstvo potýká s vysokou fluktuací, zejména u mladších zaměstnanců a zaměstnankyň.

Strategie versus neudržitelnost

Nejen na straně odborů panuje jednoznačná shoda, že současný stav platového odměňování je z hlediska budoucnosti státní správy neudržitelný – nedokáže totiž vytvořit, natož pak udržet kvalitní personální substrát, bez kterého se přitom žádná agenda neobejde. Zvyšující se průměrný věk státních zaměstnanců a zaměstnankyň, vysoká fluktuace a narůstající podíl neúspěšných výběrových řízení představují v zásadě časovanou bombu – pro stát brzy nebude pracovat v podstatě nikdo.

Je nepochybné, že systém platového odměňování vyžaduje hlubokou revizi. Ať už jde o poměr tarifní a netarifní složky platů, rozdělování finančních prostředků mezi jednotlivé resorty nebo podobu tzv. katalogu prací, resp. katalogu správních činností, prostor k efektivnějšímu odměňování tu jistě je.

Lze se ale shodnout s postojem nejvyššího státního tajemníka, který jednoznačně řekl, že žádné změny či úpravy nemají smysl, pokud se nezvýší celkový objem prostředků, které stát na platy vynakládá. Systém je značně podfinancovaný, a pokud bez adekvátní a tolik potřebné investice budeme usilovat o nějaké změny, půjde v zásadě jen o cvičení bez kýženého pozitivního dopadu na samotné státní zaměstnance a zaměstnankyň.

Současný stav platového odměňování je z hlediska budoucnosti státní správy neudržitelný.

měrných ukazatelů je znát, že tyto úřady mají více prostředků zejména na netarifní složky platů, jako jsou osobní příplatky a odměny.

Vilém Čáp z Ministerstva financí ve svém příspěvku přiblížil, jak se otázka platů řeší v rámci státního rozpočtu, a jaké jsou na tomto poli reálné kompetence samotného ministerstva. V kontextu klíčového cíle současné vlády, tedy konsolidace veřejných financí, nejsou možnosti zvyšování objemu prostředků na platy nijak valné.

Státní tajemnice v Ministerstvu vnitra Štěpánka Cvejnová představila způsoby a nástroje, kterými se ministerstvo snaží

Jak se zaměstnavatel podílí na úhradě nákladů odborové organizace v souvislosti s výkonem její činnosti?

? V naší vnitřní Kolektivní smlouvě/ dohodě máme dojednáno v bodě č. 7 následující: „Zaměstnavatel bude poskytovat odborové organizaci působící u zaměstnavatele z fondu FKSP příspěvek na úhradu prokazatelných nákladů, které jí vznikají v souvislosti s výkonem její činnosti, a to až do částky 1000 Kč na člena základní odborové organizace, dle stavu členské základny k 31. 12. předchozího kalendářního roku.“ Po zrušení vyhlášky o FKSP jsme záměrně vypustili dřívější ujednání, že tento příspěvek bude využit pouze na náklady vznikající v souvislosti s plněním pracovních předpisů.



Foto: Jakub Zerdzicki, unsplash

Letos jsme požádali o úhradu nákladů, které nám vznikají v souvislosti se zpracováním účetnictví, které nám vede a zpracovává externí firma, tato naše žádanka však byla nyní zamítnuta – údajně z důvodu, že není použit na ty náklady v souvislosti s pracovněprávními předpisy – zamítla to hlavní účetní našeho zaměstnavatele.

V první řadě platí, že pokud se již zaměstnavatel jednou v rámci kolektivní smlouvy zavázal, že v rámci své povinnosti na zajištění hmotných podmínek odborové organizace dle ust. § 277 zákoníku práce bude poskytovat peněžité příspěvky na úhradu prokazatelných nákladů souvisejících s výkonem činnosti

odborové organizace, není možné, aby teď tento příspěvek odmítl poskytnout. Potenciálně by se totiž dopouštěl správního deliktu na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance či zaměstnankyně podle ust. § 23 odst. 1 zákona o inspekci práce.

V druhé řadě se jeví jako zcela logické, aby se tento příspěvek využil k úhradě služeb externě vedeného účetnictví, neboť je to náklad, který vzniká v přímé souvislosti s plněním oprávnění odborových organizací dle zákoníku práce (výběr členských příspěvků apod.)

Podle komentářové literatury k – již zrušené – vyhlášce o fondu kulturních a sociálních potřeb platí, že příspěvek na činnost odborové organizace se mimo

jiné využije k úhradě osobních nákladů externích odborníků či odbornic, kteří výkon činnosti odborové organizace umožňují (včetně poskytovaných služeb hospodářů, ekonomů, právníků). Toto je v absenci opačného výkladu přenositelné i do současného právního stavu, kde se již zmiňovaná vyhláška neaplikuje

V základních odborových organizacích je také častou praxí sjednávat paušální roční příspěvek k pokrytí prokazatelných nákladů vznikajících v souvislosti s plněním zákonných oprávnění buďto ze sociálního fondu nebo z FKSP. Sjednání takového příspěvku může značně ulehčit úhradu tohoto typu výdajů.

Anna Řídká

Překážky ve službě na straně služebního úřadu a jejich záznam v docházce

? Na našem úřadě došlo k havárii vody, která si vyžádala akutní celodenní zásah spojený se zavřením úřadu. Náš ředitel tvrdí, že jde o překážku ve službě na straně služebního úřadu a je potřeba, aby ji tak všichni měli v docházce. To se týká i kolegů na dovolené nebo na nemocenské. Je to tak správně? A jaký by byl postup, pokud by se jednalo o dlouhodobě plánovanou odstavku?

Taková situace by měla být skutečně posouzena jako překážka ve službě na straně služebního úřadu. S ohledem na ustanovení § 106 odst. 1 zákona o státní službě za období, po které státní zaměstnanec či zaměstnankyně nemohli vykonávat službu pro překážku na straně služebního úřadu, náleží plat. Z tohoto ustanovení ale rovněž vyplývá, že pokud státní zaměstnanec či zaměstnankyně

v době, kdy se překážka vyskytovala, nekonal službu z nějakého jiného důvodu (např. kvůli dovolené nebo dočasné neschopnosti k výkonu služby), toto ustanovení se na ně nevztahuje. V daný den by totiž službu nekonali ani tehdy, pokud by důvody překážky nenastaly. Neexistuje tedy právní důvod, na jehož podkladě by státním zaměstnancům a zaměstnankyním měl být nahrazován jeden důvod absence důvodem jiným.

V případě dlouhodobě odstavky bude situace odlišná v tom, že služební orgán se na uzavření pracoviště může připravit. Pokud nebude odstavka příliš dlouhá a bude dodržena lhůta alespoň 14 dnů, lze na tuto dobu nařídít všem státním zaměstnancům dovolenou. Je ale problematické (zejména na konci roku), pokud by část zaměstnanců a zaměstnankyň již nárok na dovolenou neměla. Pokud by

služební orgán někomu nařídil dovolenou a někomu omluvil překážku v práci na straně služebního úřadu, mohl by porušit povinnost rovného zacházení.

Je ale možné, aby služební úřad přidelil na dobu plánované odstavky i části zaměstnanců a zaměstnankyň nějakou jinou agendu, vyslal je na služební cestu, školení v rámci prohlubování kvalifikace apod. Není ovšem možné v takové (ani jiné) situaci nařídít výkon služby z domova, to lze pouze po vzájemné dohodě. U takových institutů, které předpokládají žádost státního zaměstnance či zaměstnankyně (zejména indispoziční volno z KDVS nebo studijní volno), rovněž není možné, aby jejich čerpání – na rozdíl od dovolené – služební orgán jednostranně nařídil.

Šárka Homfray

Bez lidí a bez rozpočtů se digitalizace státní správy realizovat nedá

Šárka Homfray

Jednou z hlavních událostí letošního Týdne pro Digitální Česko byla konference *Od vizí k výsledkům: Česko na cestě k digitální budoucnosti*, která se dne 9. září uskutečnila na Úřadu vlády. Během čtyř panelových diskusí zde vystoupili členové a členky vlády, a také představitelé a představitelky odborné veřejnosti, neziskového sektoru i soukromých firem.

Debate jasně ukázala, že digitalizace státní správy není jen technická otázka, ale především otázka lidských zdrojů, pracovních podmínek a adekvátního financování.

Politická priorita a první výsledky

V úvodním panelu vystoupili ministři Marian Jurečka, Martin Kupka a Marek Výborný. Hovořili především o konkrétních projektech, které mají občanům usnadnit život. V tomto ohledu prezentovali kroky současné vlády jako v podstatě digitální revoluci. Ministr práce a sociálních věcí Jurečka nejen vychválil portál Jenda, ale připomněl i význam, který bude mít jednotné měsíční hlášení pro zjednodušení komunikace zaměstnanců, zaměstnavatelů a úřadů. Tento systém by pak v budoucnu měl umožnit také propojení s bankami či zdravotními pojišťovnami.

Ministr dopravy Kupka představil Portál dopravy, kde lze elektronicky vyřídit řidičské průkazy či získat údaje k vozidlům. Pohovořil i o dalších agendách, na kterých jeho resort pracuje. Ministr zemědělství Výborný pak například upozornil na využití družicového monitoringu zemědělských ploch, který umožnit snížit počet kontrol. Postupující digitalizace agend spojených s Katastrem nemovitostí pak má podle ministra rovněž výrazný dopad na úsporu služebních míst. V resortu ministerstva zemědělství pak mělo díky digitalizaci dojít k úspoře téměř tisíce služebních a pracovních míst.

Uživatelská přívětivost versus digitální vyloučení

Druhý panel se zaměřil na uživatelskou přívětivost digitálních služeb. Pavel Kolář z České bankovní asociace upozornil, že finanční sektor je v tomto směru napřed a že bankovní identita může být významným nástrojem i pro stát. Jak upozornila Blanka Šoulavá z Česko.Digital, výzkum spokojenosti a priorit s online nástroji a digitálními službami ukazuje, že lidé oce-



Konference v rámci Týdne pro Digitální Česko



Konferenci o digitalizaci zahájil ministr Jurečka.

ňují především bezpečnost a úsporu času, ale naopak kriticky hodnotí přístupnost pro všechny skupiny obyvatel.

Adriana Dergam z Výboru pro lidská práva a moderní technologie pak zdůraznila nezbytnost reflexe jak nároku a potřeb lidí s handicapem, tak i fenoménu tzv. digitálního vyloučení. U řady služeb a agend tak nebude možné dosáhnout výlučné digitalizace bez možnosti offline provedení daného úkonu či určité formy podpory a asistence. Karel Trpkoš z MPSV k tomuto tématu uvedl, že rozpočet a zdroje z kapes daňových poplatníků nejsou neomezené, a je třeba prioritizovat. Stát by se dle jeho názoru měl více chovat jako soukromá firma – například nízkonákladové letecké společnosti nabízejí offline provedení odbavení a dalších úkonů, ovšem za výrazně vyšší platbu. Takové přirovnání ale není adekvátní. Nelze než souhlasit s protiaargumentem, že stát na rozdíl od soukromé firmy nemůže vynechat nebo více zatížit menšinové skupiny, protože jeho povinností je zajistit služby pro všechny.

Inovace, pravidla a umělá inteligence

Třetí panel se věnoval vztahu inovací a regulace. Velká pozornost padla na **umělou inteligenci** – jak ji ve státní správě využít, jak ji regulovat a jak se vyrovnat s riziky. Zástupci soukromého sektoru upozornili, že AI může nahradit zejména repetitivní činnosti, a to i ve státní správě. V rámci soukromého sektoru užívání AI vede na-

příklad k nahrazení práce, kterou dosud vykonávali studující nebo stážisté a stážistky, umožňuje větší rozvoj a růst daných zaměstnavatelů – vyžaduje však současně velké kompetence na straně stávajících zaměstnanců a zaměstnankyň.

Panelisté a panelistky hovořili i o regulacích a o kapacitách, které v této oblasti má zejména Národní úřad pro kybernetickou a informační bezpečnost (NÚKIB). Zcela otevřeně zde od Adama Kučinského zaznělo, že s ohledem na velmi nízké platy a celkovou podfinancovanost této agendy se nejen nedaří najít skutečné odborníky či odbornice, ale pokud si už úřad již nějakého experta vychová, ten velmi brzy odchází za výdělkem, ze kterého se mu podaří lépe uživit sebe a svou rodinu. Spousta činností také zabírá výrazně větší než nezbytné množství času z důvodů nedostatečného IT vybavení a kapacit.

Budoucnost: Česká republika jako digitální lídr?

V závěrečném panelu padla otázka, zda se Česko může stát **digitálním lídrem Evropy**. Shoda panovala v tom, že je potřeba dlouhodobá politická priorita, kontinuita projektů a úzká spolupráce státu se soukromým sektorem. Patrný byl i důraz na evropskou digitální identitu, inovace v oblasti AI a nutnost zlepšit řízení kvality ve státní správě. Co se týče například správy osobních údajů a potenciálně citlivých dat, drtivá většina veřejnosti si přeje, aby zejména dohled na těmito činnostmi vykonával výhradně stát, což ale není v tuto chvíli reálně zvládnutelné.

Nejen pro odbory je zásadní, že všichni diskutující se shodli na jednom: digitalizace se bez lidí zvládnout nedá. Technologie mohou pomoci, ale pokud stát nebude schopen přitáhnout a udržet kvalitní odborníky a odbornice, nebude digitalizace úspěšná. To znamená jediné: důstojné platy, dostatečné rozpočty, kvalitní pracovní podmínky a prostor pro profesní rozvoj.

Závěr: Bez lidí žádná digitalizace nebude

Konference ukázala, že digitalizace státní správy je velmi komplexní problém, který není možné redukovat jen na teze o tom, že úřady mají obíhat data, nikoli lidé, nebo jen na očekávání úspor pro státní rozpočet.

Dále z konference jednoznačně vyplynulo, že digitalizace není jen otázkou technologií, ale především společenské shody o tom, jakou roli má stát sehrát a jak se má změnit práce ve veřejné správě.

Pokud má být digitalizace přínosem pro občany, musí být zároveň přínosem i pro ty, kteří ji v každodenní praxi zajišťují – pro úředníky a úřednice, pro zaměstnance a zaměstnankyň státních úřadů. Bez jejich motivace, odbornosti a dobrých pracovních podmínek se digitální budoucnost České republiky uskutečnit nemůže.

Jak nám digitální technologie berou čas

Lucie Němcová (ISS FSV UK),
Tereza Klegr (FLÚ AV ČR),
Vanda Černohorská (FLÚ AV ČR)

Digitální technologie se dnes staly neoddělitelnou součástí pracovního i soukromého života a často se o nich mluví jako o nástrojích, které nám šetří čas a zvyšují efektivitu. Nová [mezinárodní studie](#) z projektu TIMED (Time Experience in Europe's Digital Age), na němž spolupracují vědecké týmy z České republiky, Španělska, Velké Británie, Polska, Švýcarska a Německa, však ukazuje i odvrácenou stranu tohoto vývoje: **digitální nástroje lidem čas také berou a zároveň zvyšují jejich psychickou zátěž** – a to hned několika způsoby.

Studie **Jak nám digitální technologie berou čas** (v originále *How digital technology can steal your time*), na níž se podílely i Vanda Černohorská a Tereza Klegr z Filosofického ústavu Akademie věd České republiky, vychází ze 300 rozhovorů s lidmi z různých profesí i různého věku, genderu a vzdělání napříč šesti evropskými zeměmi. Kooperačním partnerem projektu TIMED je mj. Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) a mezi účastníky výzkumu byly také členky a členové **Odborového svazu státních orgánů a organizací**, kteří nabídli českému vědeckému týmu své zkušenosti s digitálními technologiemi formou polostrukturovaných rozhovorů. Výzkumný tým navíc na začátku projektu realizoval sérii expertních rozhovorů s odborníky a odborníky ČMKOSu k sociálním, genderovým i pracovně-právním aspektům dopadů digitalizace – právě tato úvodní fáze nastolila **klíčová témata, kterým se projekt věnuje i v dalších fázích sběru dat**, zahrnujících nejen další rozhovory, ale i dotazníkovou šetření.

Mnozí účastníci výzkumu popsali, že digitální nástroje sice usnadňují některé pracovní úkoly, ale zároveň vytvářejí **nové povinnosti, administrativní zátěž** a často vedou k **informačnímu zahlcení**. Příkladem je **situace ve veřejné a státní správě, kde neúplná digitalizace zatím nepřinesla očekávané snížení pracovní zátěže**, naopak řada zaměstnankyň a zaměstnanců upozorňuje, že **paradoxně dochází k prodlužování rozhodovacích procesů** v důsledku používání digitálních technologií. Digitální technologie tak nejenže nepřinášejí deklarované úspory času, ale dokonce **zvyšují tlak na zaměstnance a činí rozhodovací procesy složitějšími**. Pokud naopak digitální nástroje pro práci fungují efektivně, respondenty a respondenty napříč obory upozorňovali, že **ušetřený čas bývá vzápětí zaplněn dalšími úkoly**

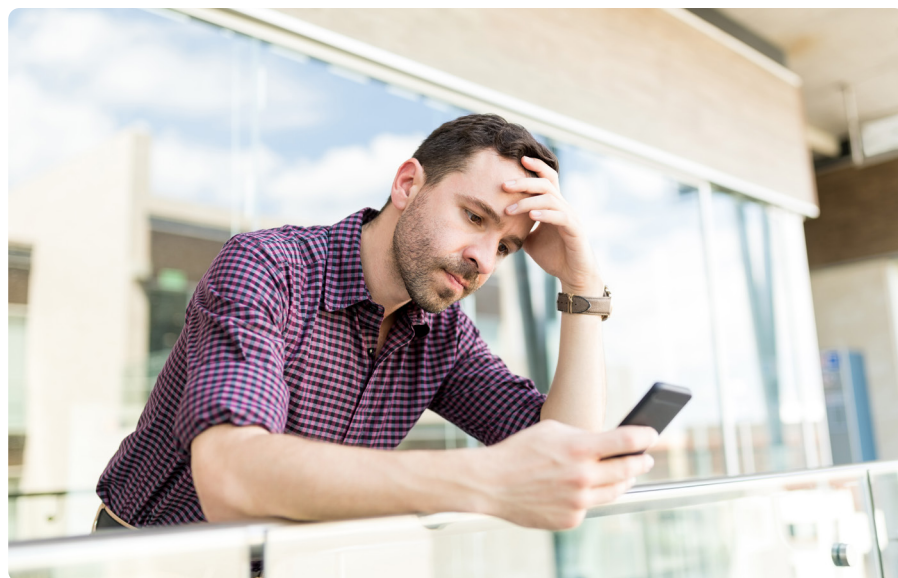


Foto: Freepik

a aktivitami. To v důsledku vede k pocitům zahlcení, únavy a stresu, ale také ke **ztrátě přirozených přestávek mezi jednotlivými činnostmi.**

Dalším zjištěním, které má zásadní význam pro pracovní podmínky, je **stírání hranic mezi pracovním a soukromým životem**. Mnozí respondenti a respondenty popisovali, že s rostoucí dostupností digitálních prostředků cítí **nutnost být dostupní a například vyřizovat pracovní e-maily i mimo svou pracovní dobu** nebo o víkendech. To není jen otázka osobní volby, ale často strukturního tlaku ze strany zaměstnavatelů, kteří očekávají, že zaměstnanci budou neustále k dispozici. Zároveň se u mnoha pracovníků vytváří i **vnitřní tlak být aktivní a reagovat**, aby nezůstali pozadu nebo se nevyčlenili z kolektivu. Tento stav vede k **prodlužování pracovní doby a k narušování osobního života**. Někteří respondenti nicméně vnímají potenciál pro zlepšení situace skrze sociální dialog a kolektivní vyjednávání.

K tomu se přidává i subjektivní pocit ztracení času při práci s digitálními zařízeními, ať už jde o **nekonečné vyhledávání informací** nebo ztrátu pojmu o čase při užívání sociálních sítí. Zkušenosti účastníků výzkumu jasně ukazují, že digitální technologie sice vyplňují volné chvíle a umožňují být stále aktivní, ale ve výsledku přispívají k pocitu, že lidé svůj čas nemají pod kontrolou. To může vyvolávat pocity viny, studu, nebo lítosti. V neposlední řadě proběhlé rozhovory také ukázaly na **rostoucí využívání digitálního dohledu**, kdy zaměstnanci a zaměstnankyně čelí neustálému sledování a tlaku na výkon. Důležitost tohoto aspektu navíc v čase nepochybně poroste. Mezi negativní vlivy na psychiku s tímto spojenými jsou pocity **frustrace, stres a únava**.

Odbory mají v této oblasti zásadní roli – prosazují **právo na odpojení**, otevírají téma **digitální zátěže v kolektivním vyjednávání a chrání zaměstnance a zaměstnankyně před nadměrným dohledem**. Digitální technologie zůstanou součástí našich pracovních životů, ale je na sociálním dialogu a spolupráci s odbory, aby jejich využívání neznamenovalo jen další tlak a prodlužování pracovního času, nýbrž skutečné zlepšení pracovních podmínek.



UZAVŘENÍ RZ SMRK V LÁZNÍCH LIBVERDA

Odborový svaz státních orgánů a organizací informuje, že rekreační zařízení SMRK v Lázních Libverda bude v období

od 6. října 2025 přibližně do konce listopadu 2025 uzavřeno z důvodů izolačních prací v objektu.

Pokud by se termín otevření změnil, budeme Vás včas informovat.

V případě jakýchkoli dotazů ohledně RZ SMRK se obraťte na paní Řehořovou, tel. 735 760 537, rehorova.vladimira@ossoo.cz

Nuda jako protilék na nezdravou produktivitu

Nuda – pro některé může být v éře mobilních telefonů s neustálým přístupem k internetu takřka neznámým pojmem, pro jiné kýženým prostorem pro realizaci a pro další strašákem s nejasnou tváří. Abychom mohli nudu pochopit, musíme se nejdříve podívat na to, čím vlastně je. „Jak je nuda vnímána ve světě psychologie?“

Existenciální psychologie vnímá nudu jako absenci životního smyslu. Jedná se o přímou zkušenost s prázdnotou, neaktivitou a paralýzou vůle. Viktor Frankl, jeden z nejznámějších existenciálních psychologů, nudu pojímá jako „existenční vakuum“ a jeho kolegové ji považují dokonce za „atrofii emocionality v důsledku racionalizace a intelektualizace“.

Opravdu je ale nuda něco tak složitého, co by mělo znít tak závažně? Anebo se vyplatí spíš brát nudu jako něco přirozeného, co může být v určitých fázích náš mozek dokonce potřebovat?

Nuda často souvisí s problémem tzv. „arousalu“, tedy nabuzení, které každý jedinec pociťuje při jiné míře podnětů. Pokud nelze dosáhnout optimální úrov-

ně vzruchů z okolí, nastává buď zahlcení na jedné, anebo – je-li jich málo – právě zmíněná nuda na druhé straně.

Na tuto myšlenku nasedá také její vnímání z pohledu sociálně-kognitivního přístupu, který hovoří o prostředí, jež nudu způsobuje, pokud je monotónní či dostatečně nezapojuje jedince. Do hry vstupuje i pozornost člověka jako veličina, která má vliv na schopnost nudit se – zde existuje přímá úměra: čím stabilnější schopnost udržení pozornosti směrem k činnosti, tím nižší by měl být sklon k „nudění se“.

Evoluční teorie naopak o nudě hovoří jako o motivátoru, který vede k vyhledávání nových a podnětných záležitostí a tím k rozvoji jedince i společnosti. Zároveň o nudě uvažuje ve smyslu „morálních emocí“ a poukazuje na podobnost mezi nudou a znechucením, odporem či opovržením, s nimiž se může často i překlínat.



Nuda tedy může být prostorem k objevování vlastních zájmů a schopností.



Michaela Šídllová
členka Platformy mladých OSSOO
a psycholožka ve výcviku

Pozitivní pojetí nudy

Schopnost nudit se bývá některými autory a autorkami označována za jeden z vývojových úkolů – v případě, že není dětem dovoleno se nudit, může dojít k rozvoji tzv. „falešného já“. Jedná se o stav, kdy je dítě či mladý člověk tak dlouho okolím zabavován, až si uvědomí, že ve skutečnosti sám neví, kým je a zda něco z toho, co mu doted bylo nabízeno, opravdu dělat chce.

Nuda tedy může být prostorem k objevování vlastních zájmů a schopností, motivátorem ke zlepšování se a rozvoji fantazie a myšlení, stejně jako celého „vnitřního světa“.

Zvláště pak dnes v době tlaku na výkon na straně jedné a přístupnosti „rychlého dopaminu“ v podobě stimulů ze sociálních sítí na straně druhé je místo, v němž se nachází nuda, potřeba chránit pro sebe a své blízké. Lze jej vnímat skoro jako svatyni klidu a prostoru pro nové, mnohdy neotřelé vize a nápady, které se právě zde mají tendenci rodit.

Jak zvládnout nudu

Tzv. „Boredom coping“, tedy zvládání nudy, je schopnost, která souvisí s generováním vnitřního potěšení. Tomuto tématu se ve své studii věnovala Hailtonová a kol., kteří tvrdí, že jde o dispozici k směřování vlastního vnímání i k potenciálně nudným činnostem tak, abychom je ve výsledku jako tolik nudné nevnímali.

Dále pomáhá, je-li pozornost podpořena vnějšími motivátory, jakými je například plat či prestiž dané činnosti, případně objevit v ní prvky podobné hře – tedy najít nějaký pro nás například zábavný či jiný smysl.

Mám i osobní doporučení. Zkuste pozorovat, kam se vaše myšlenky ve chvílích nudy ubírají. O čem přemýšlíte? Čemu se rozhodujete věnovat pozornost, pokud pro ni náhle vzniká prostor? Jaké emoce cítíte a kde v těle se projevují?

Všechny tyto otázky vás mohou pomoci nasměrovat tam, kde vás buď v životě aktuálně či dlouhodobě „tlačí bota“, nebo naopak k něčemu, co vám samotným dává smysl. A toto poznání za trochu zpočátku možná nepříjemného pocitu nudy rozhodně stojí.



Foto: Toa Heftiba, unsplash

Předehra k únoru 1948

Dějiny odborů, část XV.

Radek Holodňák

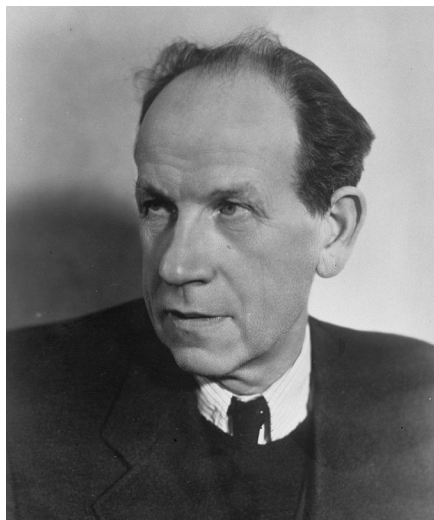
Když v květnu 1945 skončila druhá světová válka, republika se konečně mohla znovu nadechnout. Chtělo by se říct „svobodně nadechnout“ – jenže už od prvních popřevratových dní bylo jasné, že návrat ke stavu před rokem 1938 nebude ani politicky možný, ani společensky přijatelný. V průběhu války se československé veřejné mínění proměnilo. Představu o novém politickém uspořádání logicky ovlivnil i fakt, že většinu území republiky osvobodila sovětská vojska. Moskva své kroky s československým komunistickým odbojem koordinovala nejpozději od útoku nacistů na SSSR (operace Barbarossa, tedy vypovězení smlouvy o neútočení mezi Třetí říší a Sovětským svazem a následné nacistické tažení, vypukla 22. června 1941).

Již od 6. května dostala Ústřední rada odborů od České národní rady pověření převzít všechny fungující odborové organizace s cílem započít jejich transformaci pro nové podmínky. V závodech s více než 20 zaměstnanci vznikaly závodní rady, které vykonávaly kontrolu výroby a správy podniku – část zásadních kompetencí tak od majitelů továren a podniků převzali odboráři. Klíčovou roli odbory sehrály také při dosazování tzv. národních správců, a to zejména do závodů, které přecházely z původně německého vlastnictví do správy československého státu. Díky organizačním schopnostem odborářských předáků a nadšení členské základny do poválečné obnovy se ve většině závodů podařilo civilní výrobu znovu rozběhnout už v létě 1945.

Budujeme socialismus

Ve společnosti převládla myšlenka, že po válce není možné znovu dopustit, aby byla československá společnost roztržitá tak, jako před válkou. Připomeňme, že první republika nebyla zdaleka idylickým rájem masarykovského budování státu, jednoty a vzorné demokracie, ale měla také své chyby – především značnou politickou roztržitost, která často znemožňovala stabilní fungování vlády a tvorbu dlouhodobých politických vizí.

S tímto vědomím se do poválečné obnovy pustila i Ústřední rada odborů, která začala poválečné odbory stavět jako jednotnou organizaci s jedním ústředím, jednou centrálou. Do čela ÚRO byl zvolen budoucí prezident Antonín Zápotocký, který se tehdy vrátil z koncentračního tá-



Antonín Zápotocký, nový předseda ROH a budoucí prezident Československé republiky



Logo ROH

bora a jako jeden z mála vrcholných odborových funkcionářů přežil válku, aniž by se zkompromitoval jakoukoli spoluprací s nacisty.

Zápotocký byl neskrývaným příznivcem KSČ – a ke komunistům inklinoval i nově zvolený generální tajemník Evžen Erban. K těmto čelním osobnostem se začali přidávat další představitelé levice. Kromě bývalých předáků Rudých odborů to byli i funkcionáři, kteří se hlásili k sociální demokracii či národním socialistům. Odbory se tak silně zpolitizovaly a postupně přestaly skrývat, že mají ambice stát v čele poválečné přestavby nejen pokud jde o výrobu a obchodu, ale také společnost jako takovou.

Odbory zkrátka otevřeně deklarovaly podporu vybudování socialismu v Československu.

Roztočte kola výroby!

Republikou se začalo nést nové heslo: „Roztočte kola výroby!“ Vláda Národní fronty se s ÚRO shodla na tom, že k posílení válkou sešlé ekonomiky je třeba nejen posílit roli zaměstnanců a zvyšovat mzdy, ale také zvýšit výrobu a produktivitu práce. V poválečném nadšení se zrodila éra dobrovolnických brigád a údernických směn – tyto tradice pak KSČ aktivně budovala a využívala až do roku 1989.

Odbory si rázem vydobily významný politický vliv – využívaly k tomu také profesionálního propagandistického aparátu, který aktivně působil v novinách,

rozhlase i filmu. Odborové předáky agitovali na schůzích, na poválečných slavnostech i na nárožích ulic. Ale nejen tady měli odboráři vliv – díky spolupráci s vládou vysílali své zástupce také do vrcholných orgánů Svazu průmyslu či do bank. Odbory také formulovaly zásadní politická i odborná stanoviska, na která vláda brala zásadní ohledy.

Budování socialismu bylo za všeobecného souhlasu veřejnosti v plném proudu. Tehdy se ale ještě většina občanů domnívala, že půjde o socialismus demokratický a pluralitní. Jen málokdo si představoval, že už za krátkou dobu se republika dostane do totalitního područí, nastanou politické čistky a státní popravky politických oponentů.

Vznik ROH

V dubnu 1946 se konal první poválečný všeodborový sjezd. Jeho heslem bylo „Bojem a prací k vítězství socialismu“. Socialismus se stával realitou ve všech ohledech ekonomiky. Znárodnění průmyslu i služeb pomocí prezidentských dekretů vedlo k vytváření národních podniků, v nichž se rozvíjely socialistické metody práce, a rostl podíl pracujících na jejich řízení. Shoda mezi českým a slovenským odborovým hnutím nakonec vyústila ve vznik Revolučního odborového hnutí – ROH. Monopolní postavení ROH jakožto jediného odborové centrály potvrdil zákon č. 144/1946 Sb., který vyloučil odborovou pluralitu.

Znárodnění i další zpolitizování odborů pokračovalo i v roce 1947, kdy se již uplatnila další „tradice“, která přetrvává i po únoru 1948: dvouletý plán (později půjde o slavné „pětiletky“). Československá ekonomika tak přecházela na model centrálně plánovaného hospodářství, které mělo za cíl pozvednout ekonomickou úroveň, HDP a blahobyt po šest let válkou sužovaného obyvatelstva.

Hlasy odborářů, kteří se zasazovali o to, aby se odbory dále nepouštěly do politického boje, ale aby se zasazovaly zejména o hospodářské a sociální požadavky, byly zatlačovány do ústraní. Navelek se sice ROH nadále prezentovalo jako nadstranické hnutí, ve skutečnosti ale prosazovalo jasně prokomunistickou politiku a koordinovalo své kroky výhradně s komunistickou stranou. Předehra pro komunistický převrat se chýlila ke konci.

Republiku po krátkém období demokracie a politické plurality, byť již značně osekávaných, čekal státní převrat a instalace komunistické totality.

(Pokračování v dalších číslech.)

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

Nejnovější průzkum Eurobarometer: zvládání životních nákladů je v EU nejpalčivějším tématem

Nový oficiální průzkum Evropského parlamentu „Eurobarometer“ z jara letošního roku znovu potvrdil, že pro občany zůstává nejvyšší prioritou zvládání rostoucích životních nákladů. Mezi další klíčová témata patří boj proti chudobě, tvorba nových pracovních míst a podpora veřejného zdraví. Přesto se v pracovním programu Evropské komise na rok 2025 neobjevila jediná sociální legislativa – až osm návrhů naopak směřuje k deregulaci trhu.

Generální tajemnice Evropské konfederace odborových svazů (ETUC) Esther Lynch proto vyzvala předsedkyni Komise Ursulu von der Leyen, aby ve svém projevu o stavu Unie zaměřila na skutečné potřeby pracujících. „Toto je moment, kdy to lze napravit,“ zdůraznila Lynch a dodala, že priority Komise se s potřebami občanů dosud míjely.

ETUC požaduje zejména podporu kolektivního vyjednávání o mzdách, přijetí směrnice o spravedlivé transformaci a zřízení stálého investičního mechanismu na ochranu kvalitních pracovních míst.

► zdroj



Foto: Freepik

Brusel chystá zákon o kvalitních pracovních místech

Ve svém projevu o stavu Unie ze dne 10. září představila předsedkyně Evropské komise Ursula von der Leyen návrh s názvem „Quality Jobs Act“, první sociální legislativu svého druhého mandátu. Po devíti měsících, kdy Komise prosazovala legislativu vyhovující zejména korporacím, jde o dlouho očekávaný krok směrem k potřebám pracujících, kteří čelí klesajícím reálným mzdám a rostoucí nejistotě.

Evropská konfederace odborových svazů (ETUC) varuje, že zaměstnanci a zaměstnankyně nebudou akceptovat kompromisy. Generální tajemnice Esther Lynch pak zdůraznila: „Obvyklejší lidé pracují tvrději než kdy dřív, aby si mohli dovést základní životní potřeby. Prezidentka Komise nyní musí zajistit, že Quality Jobs Act na takto naléhavou situaci odpoví.“

ETUC požaduje, aby zákon zaručil rozšíření kolektivního vyjednávání na 80 % pracujících populace, etické zadávání veřejných zakázek, směrnici o spravedlivé transformaci, ochranu práv zaměstnanců a zaměstnankyň při využívání AI, opatření proti stresu a vyhoření či omezení zneužívání subdodavatelských vztahů k nahrazování pracovněprávních vztahů. Unie podle odborů může být konkurenceschopná jen díky kvalitním pracovním místům, nikoli závodem ke dnu.

► zdroj



Foto: Freepik

Irské odbory bojují proti fenoménu „černého pasažéra“

Největší irský odborový svaz veřejných služeb Fórsa vyzval vládu, aby zvažila zavedení systému podobného kanadské „Rand Formula“. Ten by umožnil vybírat příspěvky i od zaměstnaných, kteří nejsou členy a členkami odborů, ale přesto těží z výsledků kolektivního vyjednávání. Podle odborů se totiž problém tzv. „černého pasažéra“ stále prohlubuje – z výzkumu univerzity University College Dublin vyplývá, že v odborově organizovaných podnicích může více než třetina pracujících využívat výhod kolektivních smluv, aniž by přispívala na chod odborové organizace.

Požadavek Fórsy je součástí veřejné konzultace k akčnímu plánu, který má vláda vypracovat v návaznosti na provedení evropské směrnice o přiměřených minimálních mzdách. Irský kongres odborů (Ictu) ve svém stanovisku připojil 35 doporučení – mimo jiné usnadnění přístupu odborů do soukromých podniků, ochranu při stávkách či podmínění státní podpory ochotou firem jednat s odbory.

Další návrhy zahrnují i dobrovolné pojištění v nezáměstnanosti spravované odbory podle severských vzorů či pilotní projekt zavedení „výchozího členství“ v některém státním podniku.

► zdroj



Foto: forsa.ie

OSSOO
Odborový svaz státních orgánů
a organizací

Měsíčník 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