

říjen 2025 / ročník 70

www.oss00.cz

f osstatorg

Uvnitř Rozhovor s ředitelem jihomoravské policie
„Pojistka na blbost“ je stále výhodná
Konference Moderní veřejná správa

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

Jak můžeme soudit z vašich dotazů na sociálních sítích i z e-mailů, které nám zasíláte, netrpělivě čekáte na to, až bude ustavena nová vláda – a zajímá vás, jak se nová vláda postaví k otázce platových tarifů. Je nabíledni, že vyjednávání se stávající vládou skončila nedohodou. Vláda Petra Fialy nepřistoupila ani na jeden z kompromisních návrhů, které odbory předložily. Tyto návrhy měly navíc podporu v mezirezortním připomínkovém řízení, a přiklonili se k nim i zaměstnavatelé. Bylo však zjevné, že vláda se dohodnout nechce. Neprošel tak ani původní návrh, aby se platové tarify zvýšily pro zaměstnance v platové příloze č. 1 (zaměstnanci úřadů pod zákoníkem práce), státní zaměstnanci pod zákonem o státní službě o 13 % a ostatním zaměstnancům ve veřejném sektoru o 7 %. Jako druhý kompromisní návrh přednesly odbory 9 a 6 % – ani na tom jsme nenašli shodu.

A pro upřesnění – nejde o to, že bychom zahodili návrh vlády na plošné zvýšení tarifů o 2 tisíce Kč (případně jinou diskutovanou částku). Tento nesystémový návrh by neřešil vůbec žádný problém. Nicméně vláda mohla tímto způsobem navýšit tarify i bez dohody s odbory. To však vláda Petra Fialy neučinila, rezignovala na valorizaci platů, rezignovala na konkurenceschopnost státní správy a samosprávy a celou problematiku platů na rok 2026 hodila na novou vládu.

Nová vláda zatím ustavena nebyla, a proto nemohou dosud probíhat žádná oficiální jednání. Jak ale víte i ze stránek našeho Měsíčníku, s hnutím ANO jsme komunikovali již na jaře a k jednacímu stolu hodláme zasednout ihned, jak to bude možné. Otázka tarifů na příští rok i objemu prostředků na platy ve státním rozpočtu je tedy stále ve hře!

A nepůjde jen o platy a valorizaci tarifů – témat, která hodláme s novou vládou projednat, je celá řada. Ať už jde o možnost dřívějšího odchodu do důcho-

du pro strážníky obecních a městských policií, řešení situace včetně odměňování pracovníků a pracovníků OSPOD nebo příplatky pro tzv. „přestupkáře“. Velkým úkolem pro odbory bude také přesvědčit novou vládní garnituru, aby vrátila tvorbu Fondu kulturních a sociálních potřeb zpět na 2 %. Nezapomínáme ani na požadavek přidání platových stupňů v závěru pracovní dráhy – stupnice totiž nijak nereagovaly na zvyšování důchodového věku, ač tento požadavek prosazujeme více než 10 let! Budeme rovněž iniciovat revizi tzv. katalogů a otevírat další důležité otázky, jako např. odpočet členských odborových příspěvků z daní. V tomto

.....
**A nepůjde jen o platy
a valorizaci tarifů –
témat, která hodláme
s novou vládou
projednat, je celá řada.**
.....

bodu máme jasnou podporu od zaměstnavatelů, bohužel proti bylo a je Ministerstvo financí, protože tato možnost byla zrušena konsolidačním balíčkem – a ministr Stanjura (a vlastně celá končící vláda) nechce ztratit svoji ideologickou tvář. Jak vidíte, témat k jednání je celá řada a čím dříve se nová vláda vytvoří, tím lépe.

Z výše uvedeného je zcela zřejmé, že netrpělivě očekáváme, jak dopadnou povolební vyjednávání. Složení nové vlády a její personální obsazení bude pro nás odborové vyjednávající klíčové. A bude samozřejmě klíčové i pro zaměstnance, zaměstnankyně a vůbec všechny občany. Velmi bychom si přáli, aby nová vláda naslouchala zástupcům zaměstnanců,



odborům, aby vedla se sociálními partnery řádný, a především konstruktivní dialog. Aby při jednáních hledala společný názorový průsečík. Aby sociální dialog končil kompromisním řešením, a aby z jednání vyšly všechny strany sociálního dialogu vítězně. Poslední čtyři roky tomu tak bohužel nebylo.

Vážíme si vaší podpory – vězte, že i nadále bude potřeba. Zároveň se snažíme dělat pro vás, členskou základnu, vše, co je v našich silách. Ať už jde o benefity, výhodné pojištění, aktuální vzdělávání nebo komunikaci na sociálních sítích – nově nás můžete sledovat na [Instagramu](#). Neváhejte se na nás kdykoli obrátit – jsme tu pro vás!

Pavel Bednář
Předseda OSSOO

„Kvůli represivní roli sboru se často zapomíná na tu preventivní,“ říká ředitel jihomoravské policie

Ani v tomto čísle našeho Měsíčníku nechybí rozhovor s někým ze „šéfu“, se kterými nás poji dlouhodobá spolupráce. Tentokrát předseda svazové Sekce Policie a zaměstnanců Policie ČRMartin Havlíček vedl rozhovor s Leošem Tržilem, ředitelem Krajského ředitelství policie Jihomoravského kraje.

Martin Havlíček

Jaká byla vaše cesta k policejnímu sboru a s jakými očekáváními jste začínal ve své současné funkci?

Moje cesta k policejnímu sboru byla vcelku rychlá. V době, kdy jsem roku 1991 maturoval na střední škole, bylo jasné, že můj obor je personálně naplněný a nenařadí uplatnění. Prakticky hned po maturitě jsem se hlásil k policii, což znamenalo na podzim náhradní vojenskou službu ve Frýdku-Místku a následně nástup do služebního poměru. To se psal rok 1992. ZOP jsem absolvoval v Praze, tehdy ve formátu dva měsíce škola, pět měsíců řízení praxe a pět měsíců zase škola. Následovala služba na OOP Lednice a na sklonku roku 1993 už přesun na dopravní službu. Tady jsem byl na různých pozicích, než jsem se z Prahy vrátil do Brna.

A očekávání?

Abych pravdu řekl, konkrétní očekávání jsem neměl. Vracel jsem se na stejné krajské ředitelství, odkud jsem odcházel v roce 2008 do Prahy. Na poradách prezidenta jsem se s krajskými řediteli pravidelně stýkal – byl jsem tedy v kontaktu s problematikou krajů. Můj návrat do Brna byl logickým krokem i kvůli rodinné situaci. No a to očekávání – věděl jsem moc dobře, že se vracím do dobře fungujícího týmu, který má nápady a ty je schopen realizovat. Stejně tak mi bylo jasné, že nedílnou součástí týmu jsou i fungující základní články.

A jak se tato očekávání naplnila?

Ta se určitě naplnila. Na druhou stranu, vždy je co zlepšovat a je třeba nepřestat přemýšlet nad dalším rozvojem a směřováním.

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

Otázka platů je zcela jistě ožehavým tématem – ale ve výsledku je to jednoduché: jsme vázáni rozpočtem – a s tím co máme, se snažíme pracovat, průběžně to přehodnocovat a čerpat. A z pohledu organizace se platové nastavení nevymyká situaci na jiných krajích.

Ano, zcela jistě jsme v rámci srovnání méně konkurenceschopní, zvlášť v městě Brně, kde je celá řada dalších zajímavých pracovních příležitostí. Ale platí to také – byť v menší míře – v dalších jihomoravských regionech. Samotnou kapitolou jsou platy občanských zaměstnanců, které jsou výrazně poddimenzované, což se velmi negativně projevuje na obsazování volných pracovních míst, obzvlášť v kategoriích úzce profilovaných ekonomických úseků.

Jaká aktuální témata hýbou policejním sborem? A co v této souvislosti považujete za důležité?

Jedním z častých témat, které hýbá sborem, je bezesporu srovnávání s armádou a tzv. rozevírání nůžek. Pro Jihomoravský kraj je to zvlášť citlivé téma, protože v rámci kraje je dislokována celá řada vojenských útvarů, které mohou mít vliv na některé odchody. Důležitou roli sehrála náročná vyjednávání na centrální úrovni, která přinesla posílení platů u služebního poměru. To ty nůžky přeci jen trochu sevřelo.

Nesmíme zapomínat ani na občanské zaměstnance a zaměstnankyně policie. Jak je vnímáte vy osobně? A jakou by podle vás měli hrát roli?

V první řadě považuj občanské zaměstnance za nedílnou součást policie – bez



Ředitel jihomoravské policie Leoš Tržil

nich bychom zkrátka nebyli schopni fungovat. Zajišťují tu nezbytnou servisní roli, která vytváří podmínky pro výkon služby.

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

Samozřejmě, že na naší práci je nejdůležitější ochrana života, zdraví a majetku občanů a zajištění jejich pocitu bezpečí. Ono to zní jako klišé, ale podstata té práce je taková. Naše role je samozřejmě i represivní, a každý ji může vnímat jinak, nelze však opomenout, že náš sbor v zemi zajišťuje právě i klíčovou prevenci. Osobně tvrdím, že represe má nastoupit až tam, kde nefunguje prevence. A jako takovou by měla policii vnímat i veřejnost. Stejně tak by měla vnímat i to, že i policisté jsou lidé a taky mají své rodiny a své zájmy.

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

Z mé pozice mohu hodnotit spolupráci dobře, vnímám je jako partnery a jsem rád, že i když nemusíme mít stejný názor, jsme schopni se o problémech bavit, vyjasnit si pozice a hledat řešení.

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

V první řadě bych vašim prostřednictvím rád poděkoval všem policistkám, policistům, občanským zaměstnankyním i zaměstnancům za práci, kterou odvádějí. Být každý den není posvěcení, myslím si, že ji odvádějí dobře a určitě bych popřál pro následující období hlavně hodně zdraví a optimismu a v rámci možností, aby byli v práci spokojeni.

Děkujeme za rozhovor!

Leoš Tržil působí u Policie ČR už řadu let.

Zasedání Sekce veřejné správy: jednání o platech, čerpání podpůrného fondu a výzvy pro členskou základnu



Výjezdní zasedání sekce Veřejné správy

V dnech 16. a 17. října 2025 se uskutečnilo podzimní výjezdní zasedání Výboru Sekce veřejné správy. Jednání hostil Sporthotel Tichá Orlice v Ústí nad Orlicí.

Alena Gaňová

Úvodu jednání se zhostil předseda OSSOO Pavel Bednář, který přítomné zasvětil do aktuální činnosti odborového svazu. Zaměřil se především na hojně diskutovanou otázku odměňování zaměstnanců ve veřejné správě. V důsledku vysoké kumulované inflace došlo k výraznému reálnému propadu platů. To má za následek, že veřejná správa ztrácí konkurenceschopnost vůči soukromému sektoru – a potýká se proto s nedostatkem kvalifikovaných pracujících. Předseda Pavel Bednář konstatoval, že dosavadní jednání odborů s vládou zatím nevedla k dohodě. V současné době je nutné vyčkat na ustavení nové vlády, aby mohla být jednání o platech úředníků a úřednic znovu zahájena.

V dalších bodech programu se členové i členky seznámili s průběžným hospodařením sekce veřejné správy i s výs-

ledky hospodaření celého odborového svazu. Výbor se zabýval také čerpáním Podpůrného a sociálního fondu, z něhož byly od 1. 1. do 30. 9. 2025 vyplaceny členům a členkám odborů více než 2 miliony korun. Nejčastěji šlo o jednorázovou podporu v tíživé životní situaci a o příspěvky na zdravotní péči, zejména v oblasti očního lékařství a stomatologie.

Významná část jednání byla věnována stavu členské základny. Přestože stále přibývají noví členové a členky, z důvodu demografického vývoje a odchodu zaměstnanců a zaměstnankyň do důchodu členská základna stále mírně klesá. Téma rozpoutalo intenzivní diskusi o tom, jaký-

mi způsoby podpořit vznik nových odborových organizací v územní samosprávě, kde zatím odbory nepůsobí.

Součástí programu byly také informace z 9. ročníku konference Moderní veřejná správa, která se konala pod záštitou primátora statutárního města Olomouc Miroslava Žbánka a hejtmána Olomouckého kraje Ladislava Okleščka. Konference se zúčastnila právnička OS Anna Řídka, která její průběh podrobně okomentovala. Svými postřehy ji doplnil 1. místopředseda Sekce VS David Krmásek, jenž byl rovněž účastníkem akce.

V závěru jednání sekce projednala a schválila rozpočet na rok 2026 a zároveň stanovila termín příštího výjezdního zasedání, které se uskuteční 21.–23. května 2026 ve Středočeském kraji. Konkrétní místo bude upřesněno později.

Po ukončení jednání výboru se ještě sešlo vedení sekce na krátkou poradě, kde byly upřesněny organizační záležitosti týkající se společného setkání se Sekcí územní samosprávy SLOVES. Toto setkání se uskuteční 12.–13. března 2026 v Rožnově pod Radhoštěm.



Pavel Bednář a vedení sekce Veřejné správy

Setkání policejních odborů v Trpišově: Za důstojné podmínky pro všechny – v uniformě i bez ní

Martin Havlíček

Ve dnech 11. a 12. září 2025 jsme se sešli na pravidelném jednání Sekce policistů a zaměstnanců Policie ČR a KOV PČR při OSSOO v Účelovém zařízení KŘP Pardubického kraje v Trpišově. Předně musím poděkovat všem kolegyním a kolegům, kteří dorazili, stejně jako našim hostům z OSSOO, ČMKOS a Policejního prezidia. Otevřená diskuse potvrdila, že naše sekce má nejen silné zastoupení, ale také pevnou vůli prosazovat zájmy všech zaměstnanců i zaměstnankyň Policie ČR – příslušníků a příslušnic i civilních pracovníků a pracovnic.

Jednání s vládou? Bez snahy o dohodu

Informoval jsem o jednání, které vedení našeho odborového svazu spolu s dalšími svazy a vládou vedlo o platech ve veřejném sektoru. Odbory jednoznačně požadovaly zvýšení tarifních platů o 10 %, což považujeme za minimální nutnost, aby se platy po letech reálného poklesu alespoň částečně dorovnaly. Vláda však přišla pouze s návrhem pětiprocentního navýšení – a bez snahy o dohodu.

Někteří členové a členky vlády se ani netají tím, že odměňování ve veřejném sektoru považují spíše za ideologický problém než za otázku spravedlnosti a funkčnosti státu. Končící ministr financí Zbyněk Stanjura dokonce prohlásil, že „odměňování mají být pouze ti nejlepší“, a že prostředky na mimotarifní složky si mají zaměstnavatelé najít ve svých rozpočtech. To je ovšem recept na propouštění, ne na stabilní a funkční veřejnou službu. Ministr vnitra Vít Rakušan sice potvrdil pokračování stabilizačního příspěvku 3 tisíce Kč měsíčně a pětiprocentní nárůst tarifů pro příslušníky a příslušnice, ale na občanské zaměstnance a zaměstnankyně se znovu zapomnělo. Jednání s touto vládou skončilo bez dohody.

Rovněž jsem poděkoval všem, kteří se zapojili do kampaně „Napiš dopis vládě“. I když jednání s končící vládou nevedla k dohodě, kampaň jednoznačně ukázala, že odbory mají svou sílu a že jejich požadavky nejsou jen názorem úzkého vedení.

Rozpočet, pojištění a plány na rok 2026

Na jednání jsme schválili rozpočet sekce na rok 2026. Zároveň jsme diskutovali o možnostech zvýhodněných životních pojištění od Kooperativy, které mohou být pro



Jednání sekce navštívila radu hostů včetně vedení ČMKOS



Martin Havlíček na výjezdním zasedání

naše členstvo velmi výhodné. Vyzval jsem kolegy i kolegyně, aby provedli průzkum zájmu uvnitř základních organizací – výsledky očekáváme do 11. října 2025.

Příští zasedání Sekce se uskuteční 23.–24. dubna 2026 v Novém Městě na Moravě, podzimní zasedání pak pravděpodobně v Železně Rudě. Připomínám také, že příští rok se bude konat sjezd ČMKOS, kde jsme aktivní součástí.

Novela zákoníku práce

Kolegyně Anna Řídká, právnička odborového svazu, nám představila hlavní změny v novém Zákoníku práce účinném od 1. června 2025. Jde o zásadní novinky – umožnění práce během rodičovské dovolené na DPP či DPČ na stejné pozici, garanci návratu na původní pozici, možnost opakovaných zastupování bez omezení a nově i delší zkušební doba (čtyři až osm měsíců, s možností zkrácení kolektivní smlouvou). Změny přinášejí i změnu pravidel pro výpovědi a devítiměsíční lhůtu pro složení zkoušky podle zákona o úřednících.

Náměstek policejního prezidenta: rozdíl mezi příslušníky a civilními zaměstnanci trvá

Brigádní generál Jaromír Bischof prezentoval vývoj platů u příslušníků a občanských zaměstnanců a zaměstnankyň Policie ČR. Zatímco příslušníci a příslušnice



Hojná účast v Trpišově

mají v letech 2025–2027 počítat s každoročním nárůstem tarifů o 5 %, civilní zaměstnanci a zaměstnankyně zůstávají na místě. Jejich průměrný plat činí 37 707 Kč, což je o téměř 12 tisíc méně než průměrná hrubá mzda v Česku.

V diskusi zaznělo, že více než 70 % zaměstnaných na tento průměr nedosáhne, a mnozí jsou nuceni mít druhé zaměstnání, aby uživilí své rodiny. I to je pro nás jasný signál, že je třeba trvat na zásadní změně odměňování.

Kolegové a kolegyně z Plzeňského kraje navrhli možnost rekondičních pobytů pro občanské zaměstnance a zaměstnankyně. Tento návrh osobně podporuji a předložím jej vedení PP k dalšímu projednání.

Spolupráce s ČMKOS a výzva k účasti ve volbách

Na jednání vystoupil také předseda ČMKOS Josef Středula, který shrnul výsledek zářijového tripartitního jednání – i tentokrát bez dohody s vládou. Upozornil, že vláda své sliby neplní a jednání s odbory opakovaně odkládá. Zdůraznil, že reálné platy v posledních letech klesly a inflace dopadla nejtvrději právě na zaměstnance a zaměstnankyně veřejného sektoru.

Místopředsdkyně ČMKOS Radka Sokolová představila vzdělávací projekty – Odborovou akademii a Letní odborovou školu, která se letos konala v Německu s účastí zástupců a zástupkyň Česka, Německa, Polska a Rumunska. Česká prezentace sklídila velký úspěch a ukázala, že i v evropském kontextu patří naše odbory mezi aktivní a respektované partnery.

Práce, která má smysl

Věřím, že naše práce má smysl. I když současná situace není jednoduchá, musíme zůstat jednotní, aktivní, a hlavně být slyšet. Jen tak budeme schopni obhájit důstojné podmínky pro všechny, kteří slouží veřejnosti – v uniformě i bez ní.

Jednání výboru sekce katastrálních úřadů: platy, digitalizace a realita práce ve státní správě

Dne 16. září 2025 se v Praze uskutečnilo zasedání výboru Sekce katastrálních úřadů. Program jednání zahrnoval informace z resortu, aktuální situaci v OSSOO, diskusi a různé další organizační záležitosti.

Petr Heger

Informace z úřadu

Na úvod vystoupil ředitel personálního odboru ČÚZK Mgr. Ota Kalaš. Informoval o aktuálním dění v resortu zeměměřičství a katastru nemovitostí. Digitalizace sice přinesla úspory v počtu zaměstnanců a zaměstnankyň, avšak zároveň výrazně zvýšila nároky na IT zajištění. Problémy podle něj způsobuje i množství různých forem elektronických podpisů, které komplikují práci právníků a právníček při kontrole vkladů. Předseda ČÚZK se pokoušel prosadit možnost odpovídat klientům elektronicky přes portál Zeměměřičství, čímž by se ušetřily značné prostředky za poštovné, avšak návrh zatím neprošel vládním procesem.

Ředitel Kalaš rovněž upozornil na nedostatečnou valorizaci nižších platových tabulek. V mnoha případech je nutné dopláct mzdu až do úrovně minimální nebo zaručené mzdy, což nabourává principy odměňování a působí demotivačně. Řešením by sice mohlo být zrušení zaručeného platu, ale to by znamenalo platový propad pro velkou část zaměstnanců a zaměstnankyň. Kvůli nízkým platům a vyšším nabídkám v soukromé sféře i v územní samosprávě odchází mnoho zkušených pracovníků i pracovnic. Fluktuace v resortu dosahuje 7–8 % ročně. ČÚZK proto zavedl výstupní dotazníky pro odcházející zaměstnance a zaměstnankyň, které mají pomoci analyzovat v resortu důvody odchodů.

Ředitel Kalaš upozornil také na nevyrovnané výsledky služebního hodnocení – někde došlo pouze k symbolickému zvýšení osobního příplatku o 300 Kč, a v některých krajích, například Královéhradeckém a Moravskoslezském, nebylo plošné navýšení provedeno vůbec. Naopak pozitivní změny zaznamenal Katastrální pracoviště Pelhřimov, kde se po nástupu nového ředitele situace stabilizovala. Problémy ale přetrvávají s budovou, kterou vlastní ministerstvo zemědělství a odmítá investovat do oprav.

Z hlediska organizace práce se připravuje zavedení nové elektronické docházky DC 3, umožňující digitální schvalování dovolenek, propustek či indispozičních voleb. Do konce roku 2025 má systém fungovat na polovině úřadů, do poloviny roku 2026 plošně. Kalaš rovněž upozornil, že se na úřadech málo využívá práce z domova, především kvůli nedostatku IT vybavení. Každoroční systemizace míst má místy výrazné dopady – například v Ústí nad Labem by mohlo do pěti let odejít až 18 pracujících.

Zásadním problémem zůstávají neobsazená pracovní místa, protože prostředky za tato místa se musí vracet ministerstvu financí. Nejvyšší státní tajemník proto provedl průzkum, podle něhož by 19 z 30 úřadů souhlasilo se zrušením povinnosti vracet tyto prostředky. K dohodě s ministerstvem však bude potřeba jednotný postup napříč úřady.

Nedostatek peněz na vzdělávání a digitalizaci

Z prostředků na vzdělávání se často hradí i běžný provoz úřadů, což snižuje částky určené přímo na odborné vzdělávání zaměstnanců a zaměstnankyň. ČÚZK se neúspěšně snažil prosadit povinné zřízení datové schránky pro uživatele s bankovní identitou, což by snížilo náklady na poštovné. Stát přitom disponuje vlastní certifikační autoritou, kterou by mohl využít zdarma, ale z obavy o trh pro soukromé poskytovatele ji nevyužívá.

Motivací pro občany má být sleva na správním poplatku při digitálním podání návrhu na vklad. Od 19. září 2025 budou navíc spuštěny čtyři nové funkcionality datových schránek. Ředitel Kalaš dále upozornil, že katastrální úřady se v průměrné mzdě dostaly nad úroveň úřadů práce či ČSSZ. I přes to, že se v roce 2024 podařilo předsedovi ČÚZK vyjednat navýšení prostředků o 10 %, zůstává rezort pozadu za finančními úřady či státním pozemkovým úřadem.

Zazněly i informace o resortním fondu solidarity, který funguje – a v některých organizacích se i plní pravidelnými příspěvky. Při rozdělování prostředků se nyní bude více zohledňovat i participace zaměstnanců. ČÚZK se zároveň snaží o navýšení institucionální podpory pro výzkum a vývoj ve VÚGTK, avšak ministerstvo financí tento návrh zamítlo.



Kateřina Kubátová, Ota Kalaš a Alena Gaňová na jednání výboru sekce Katastrálních úřadů



Z jednání výboru Sekce katastrálních úřadů

Aktuální informace z OSSOO

Následně vystoupila 1. místopředsedkyně OSSOO Alena Gaňová, která představila aktuální dění ve svazu. Šlo zejména o jednání odborů s vládou 4. září 2025, které opět skončilo bez dohody. Odbory požadují zvýšení platů o 7 % pro policii a úředníky a o 13 % pro zaměstnance a zaměstnankyň státní správy a samosprávy, zatímco vláda nabídla pouze 5%, resp. 7%. Odbory proto nadále trvají na alespoň 10% navýšení a budou pokračovat v jednání i po volbách s novou vládou.

Upozornila rovněž na dlouhodobou dehonoreaci úředníků a úřednic ze strany veřejnosti i politických představitelů, což je smutné, vzhledem k tomu, bez jejich práce by chod státu vůbec nebyl možný. Politické strany podle ní často nabízejí jen snižování byrokracie a digitalizaci, ale neřeší reálné problémy lidí zaměstnaných na úřadech.

Alena Gaňová dále informovala, že OSSOO dlouhodobě usiluje o navýšení platových stupňů, protože zaměstnanci či zaměstnankyň po dosažení 12. stupně již nemají kam platově růst. Připomněla také, že další sjezd OSSOO se uskuteční v březnu 2027. Z dalších informací zaznělo, že členové OSSOO mohou u pojišťovny Generali získat 40% slevu na pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnavateli. Odbory se zároveň snaží o navrácení 2 % do fondu FKSP, o čemž budou po volbách jednat s novou vládou.

Další zasedání výboru sekce katastrálních úřadů se uskuteční v úterý 9. prosince 2025. Vystoupit by na něm měl i předseda ČÚZK.

„Pojistka na blbost“ je díky OSSOO stále výhodná!

OSSOO opět navázal spolupráci s Koope-
rativa pojišťovnou a.s., Vienna Insurance
Group (dále jen „pojišťovna“) a zároveň
uzavřel od 1. 10. 2025 novou pojistnou
smlouvu. Přestože všechny pojišťovny
zdražují, tato smlouva byla uzavřena za
stejných výhodných podmínek, jako byla
ta minulá!

Tato spolupráce umožňuje členům na-
šeho svazu sjednat s citovanou pojišťov-
nou prostřednictvím jejího oprávněného
zástupce DEKPOL s.r.o. velmi výhodné
pojistné smlouvy. Předmětem pojištění
je odpovědnost zaměstnance za škodu
způsobenou zaměstnavateli. Pojištění
se může vztahovat i na odpovědnost za
škodu způsobenou v souvislosti s říze-
ním dopravního prostředku.

Územní platnost výše uvedeného po-
jištění je buď ČR, nebo celý svět a spo-
luúcast pojištěného je 10%, minimálně však
1.000 Kč. Pojištění lze sjednat následovně:
prostřednictvím Přihlášky (formuláře) na
[tomto odkazu](#), nebo zasláním elektronické
zprávy na adresu Podpora@DEKPOL.cz.

Členství v OSSOO je nutné doložit kopií
průkazu člena OSSOO nebo potvrzením
o členství v základní organizaci. Limit po-

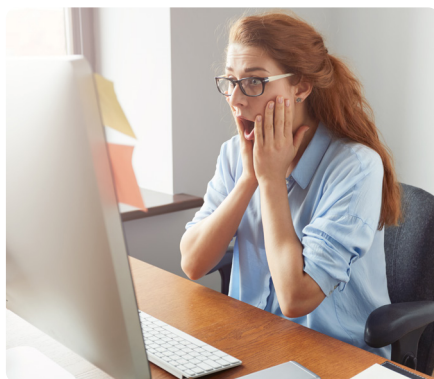


Foto: Freepik

jistného plnění si můžete sami vybrat od
100.000 Kč do 500.000 Kč.

Pojištění odpovědnosti za škody vůči zaměstnavateli

Toto pojištění, často nazývané také jako
„pojistka na blbost“, je určeno pro za-
městnance, kteří mohou v průběhu své
pracovní činnosti způsobit škodu svému
zaměstnavateli.

Jak to funguje?

Pokud zaměstnanec způsobí škodu na ma-
jetku zaměstnavatele nebo na jiném ma-

jetku či osobách, za kterou je odpovědný
v rámci výkonu své práce, pojišťovna za
něj uhradí náklady na náhradu škody. Po-
jištění obvykle pokrývá škody způsobené
z nedbalosti nebo neopatrnosti.

Co pojištění pokrývá?

- 1 Škody na majetku zaměstnavatele
např. poškození firemního vybavení,
stroje nebo vozidla.
- 2 Škody na zdraví nebo životech
například pokud zaměstnanec
nechtěně způsobí úraz kolegovi.
- 3 Finanční škody
např. chyby v účetnictví, které vedou
ke ztrátám.

Limity a výjimky

Každé pojištění má určité limity krytí, což
je maximální částka, kterou pojišťovna
vyplatí. Některé škody mohou být z pojiš-
tění vyloučeny, například pokud zaměst-
nanec jedná úmyslně nebo pod vlivem
alkoholu či drog.

Proč je to užitečné?

Pro zaměstnance je toto pojištění uží-
tečné, protože zákon stanovuje, že za-
městnanec může být odpovědný za ško-
du způsobenou zaměstnavateli do výše
4,5násobku svého průměrného měsíčního
platu. Pojištění odpovědnosti tak může
ochránit zaměstnance před významnými
finančními ztrátami.

Benefitní portál OdboryPLUS Benefity ČMKOS na jednom místě

Všichni členové Odborového svazu stát-
ních orgánů a organizací mohou aktivně
využívat benefitů, slev a výhod z portálu
[OdboryPLUS.cz](#). Benefitní portál zajišťuje
Českomoravská konfederace odborových
svazů, již jsme jako svaz členy. Z toho
plyne, že veškeré benefity na portálu ob-
sažené můžete využívat také vy – členo-
vé a členky našich organizací!

Protože je povědomí o možnostech
využívání benefitů ČMKOS nízké, do-
volte nám, abychom vás stručně infor-
movali o tom, jak portál funguje a co na
něm naleznete.

Díky registraci na portálu získáte bo-
hatou nabídku výhod, slev a benefitů.

Na portálu najdete

- aktuální akce a slevy na volný čas,
ubytování, wellness, kulturní a spor-
tovní zážitky,
- nabídky v sekcích Zdraví, Služby,
Penze, Zboží, Volný čas,
- mezi nejzajímavější a nejvíce vyu-
žívané nabídky patří také velmi vý-
hodné nabídky internetové televize,

- slevy na jízdné u ČD, výhodné
povinné ručení, slevy na rekreace,
lázně a wellness,
- speciální slevové kupóny, které lze
použít přímo u partnerů,
- a další.

Jak portál využívat

- 1 Registrace – přihlaste se pomocí
čísla vaší základní organizace
(to vám případně sdělí předseda
vaší ZO) a vyplňte registraci.
- 2 Prohlédněte nabídky – v menu
„Volný čas, Zdraví, Zboží...“ vyberte
kategorii, která Vás zajímá.
- 3 Získejte sleva/kupón – pro vybrané
služby nebo zboží využijte dostupný
kupón nebo slevu.
- 4 Uplatnění benefitů – při nákupu nebo
rezervaci u partnera stačí předložit
slevový kód nebo kupón (resp. postup
dle podmínek partnera).
- 5 Sledujte novinky – sekce „Akce“
a „Aktuality“ obsahují časově
omezené nabídky, tak je pravidelně
kontrolujte.



Foto: Freepik

Portál OdboryPLUS doplňuje podpory,
výhody a benefity v rámci našeho vlast-
ního [Benefitního programu OSSOO](#),
který také doporučujeme k bedlivému
prostudování a především jeho aktivní-
mu využívání.

Prosím, registrujte se co nejdříve
a začněte portál využívat – je to jeden
z našich konkrétních kroků, jak zvyš-
ovat hodnotu vašeho členství a je to také
jeden z argumentů, který můžete využí-
vat při získávání nových členů do vašich
základních organizací!

Z konference Moderní veřejná správa aneb i v éře digitalizace zůstává největším kapitálem člověk

Ve dnech 7. a 8. října 2025 se v Olomouci uskutečnil již devátý ročník konference Moderní veřejná správa. Tradiční setkání stovek zástupců a zástupkyň měst, obcí, ministerstev i akademické sféry nabídlo pestrý program zaměřený na aktuální trendy a výzvy ve fungování veřejné správy. Dvoudenní akce znovu ukázala, že modernizace veřejné správy stojí především na lidech, kteří ji tvoří.

Anna Řídká

Ministerstvo vnitra: digitalizace, spolupráce a odměňování

V úvodním bloku představil hlavní priority resortu ředitel odboru strategického rozvoje a koordinace veřejné správy při Ministerstvu vnitra David Sláma. Patří mezi ně prohlubování meziobecní spolupráce – společenství obcí se mají stát plnohodnotným nástrojem výkonu správních činností i sdílení zaměstnanců a zaměstnankyň. Těchto svazků už nyní v Česku funguje 36 a jejich význam v regionálním rozvoji dále roste.

Velká pozornost byla věnována také digitalizaci. Do konce roku má být dokončena datová platforma sberdat.gov.cz a také vypsána veřejná zakázka na vytvoření portálu obce.gov.cz, obdoba Portálu občana. Ministerstvo zároveň připravuje aplikaci *Správní asistent*, která pomocí umělé inteligence podpoří vyřizování živnostenské či přestupkové agendy – bez zásahu do správního uvážení. Od ledna 2026 se automaticky valorizují odměny zastupitelů a zastupitelek, avšak objem příspěvků na výkon státní správy zůstane beze změn.

Stárnutí úřadů jako systémová výzva

Téma demografických změn prostupovalo většinu diskusí. Jen 3,4 % státních zaměstnanců a zaměstnankyň je mladších 30 let, zatímco více než polovina naopak překročila 55 let. Odliv zkušených pracujících do důchodu a obtížné nabírání mladších kolegů a kolegyň představuje riziko, že úřady ztratí know-how. Další hrozbou jsou pak rostoucí náklady na adaptaci nových zaměstnanců a zaměstnankyň. „Demografie je jednou z největších hrozeb pro veřejnou správu,“ zdůraznil David Sláma.

Na vážnost problému upozornil také nejvyšší státní tajemník ve svém příspěvku s názvem „Kdo bude pracovat pro stát



Konference jako každý rok představila řadu zajímavých projektů



Účastnice konference Moderní veřejná správa

aneb výzvy úřednické budoucnosti“, který přinesl konkrétní data o stárnutí státní správy a jejich důsledcích pro udržitelnost systému.

Řešením může být podle expertů prodlužování kariéry zkušených zaměstnanců a zaměstnankyň, investice do tzv. stříbrné ekonomiky a rozvoj moderního HR – včetně jednotného personálního systému pro státní službu.

Dobrá praxe: Praha 6, Kopřivnice a příklady využití AI

Inspirativní příklady ukázaly, že inovace se mohou dít i v rámci běžného provozu úřadů. Praha 6 se podle tajemníka Jana Holického posunula „od formálního HR ke strategickému řízení lidí“. Úřad definoval vlastní hodnoty – vstřícnost, inovativnost a profesionalitu – a rozjel projekt wellbeingu zaměstnanců a zaměstnankyň ve spolupráci s Pedagogickou a 1. lékařskou fakultou UK. Pravidelné rozhovory s vedoucími, programy podpory pohybu

či „dny zdraví“ se staly pevnou součástí úřadové kultury.

Město Kopřivnice se zaměřilo na uchování znalostí při očekávaném odchodu čtvrtiny úředníků a úřednic do důchodu. Vytvořilo digitální „Příručku úředníka“ – sjednocenou znalostní bázi postavenou na platformě Bookstack s prvky AI. Editorův tým pravidelně aktualizuje předpisy, návody a vzory dokumentů.

A výsledek? Rychlejší dohledávání informací, nižší chybovost a silnější sdílená kultura úřadu.

Zkušenosti s využitím umělé inteligence přináší i Úřad vlády ČR, který už AI nasadil při vyřizování žádostí podle zákona o svobodném přístupu k informacím. Podařilo se tak snížit administrativní zátěž právníků a právníček nebo zvýšit efektivitu zpracování žádostí.

Lidé jako klíč moderní správy

Závěr konference potvrdil, že i přes rozmach digitalizace a nových technologií zůstává největším kapitálem veřejné správy člověk. Ať už jde o meziobecní spolupráci, moderní HR nebo zvládání demografických změn, úspěch závisí na schopnosti úřadů vytvářet prostředí, v němž se lidé mohou rozvíjet a zůstávat motivovaní.

► Podrobné informace a prezentace z letošního devátého ročníku konference jsou dostupné na stránkách Ministerstva vnitra:

kvalitavs.gov.cz/akce-a-konference-1/moderni-verejna-sprava/9-rocnik-konference-moderni-verejna-sprava-685cs.html

Mladí lidé v justici: mezi ideály, etikou a realitou nízkých platů

Šárka Homfray

Bylo mi ctí přijmout pozvání v roli řečnice na 21. ročník konference Etika v právu, tentokrát s podtitulem Justice 2040. Ve svém příspěvku jsem se na výzvu organizátorky zaměřila na téma, které zní možná nenápadně, ale dotýká se podstaty spravedlnosti – šlo o problémy a dilemata mladých lidí v justici. Situaci mladých právníků a právníček jsem ilustrovala na čtyřech dilematech, které jsem seřadila od materiálních až po etická a hodnotová.

Ideály narážejí na účty

Na začátku právní kariéry se plat soudního asistenta či asistentky pohybuje mezi 33 a 40 tisíci korunami hrubého. V jiných právnických pozicích ve veřejném sektoru bývá ještě nižší. A tak si mladí právníci a právníčky kladou otázku, která je zároveň etická i existenční: „*Můžu být nestranný, když mám problém zaplatit nájem?*“

Mnozí přicházejí do justice s přesvědčením, že chtějí dělat věci správně – a dlouho se snaží udržet idealismus – finančním podmínkám navzdory. Jenže systém, který se na jejich práci spoléhá, je dlouhodobě neudržitelný. Prestiž a služba veřejnému zájmu nevyvážá fakt, že se z platu právníka nedá žít důstojně. Zejména vlivem inflace posledních let a neúnosných cen bydlení, včetně nájmu, si čím dál méně mladých lidí může dovolit, byť jen několik let pracovat za plat, který je stěží uživí, natož aby umožnil založit rodinu.

Pracovat ano, ale ne za každou cenu

Druhé z dilemat, které jsem otevřela, se týká tlaku na výkon a vztahu k práci. Mladší generace už nevidí bezbřehé „makání“ jako samo o sobě hodnotné, natož smysluplné. Neodmítají práci, ale odmítají systém, který bere jejich čas a energii jako samozřejmost. V kontextu nízkých platů a personálního podstavu je neplacená práce obzvlášť citlivým tématem.

Je třeba přestat mluvit o mladých „sněhových vločkách“ a začít mluvit o novém typu profesionality – takovém, který bere vážně duševní zdraví, rovnováhu a férové zacházení. Zaměstnavatelé – a to i v profesích, které byly dlouhou dobu považovány za tak prestižní, že se vyplatí jim na začátku kariéry hodně obětovat (kromě justice např. média apod.) – musí reflektovat proměny trhu práce, včetně demografických trendů. Mladých je čím dál méně a zejména ti vzdělání a kvalifikovaní mají čím dál více zajímavých možností uplatnění.



Z konference Etika v právu

Poslouchat versus respektovat

Mladí právníci a právníčky nevnímají autoritu automaticky spojenou s titulem, věkem nebo funkcí. Tvoří si respekt na podkladě kompetence, nikoli nutně hierarchii. V právnických institucích, které jsou často postavené na formální struktuře a tradici, to vyžaduje trpělivost, dialog a změnu kultury vedení. Autoritu si dnes nevynutíme větou „*protože jsem to řekl*“. Získáme ji jen tam, kde je vidět otevřenost a důvěra. A nejde jen o autoritu osobní. Ani letité postupy nemohou dále držet jen silou „zvykového práva“ a věty jako „*takto se to dělalo vždycky*“ nebo naopak „*tohle se tu nikdy nedělalo*“ k obhájení legitimacy daného postupu už dávno nestačí.

Právo a správná věc

Každý právník se s tímto dilematem setkává – ať už v soudní síni, na státním zastupitelství, nebo na úřadě. Ne vždycky je to, co je po právu, nutně to nejspravedlivější či nejférovější řešení. Takové dilema je otázkou morálního kompasu, který si v sobě kalibrujeme celý svůj profesní život. Mladým kolegům a kolegyním můžeme nejvíce pomoci tak, že s nimi o těchto otázkách budeme mluvit, klíčem je zde otevřená mysl a upřímný dialog. Všichni zápasíme s časem a množstvím agendy, ale čas, který si na takové diskuse v práci uděláme, může být důležitou investicí do dalších generací dělníků a dělnic práva.

Když etika nestačí

Z reakcí na příspěvek a zejména z následujících diskusí na konferenci vyplynulo, že jak mladí lidé, tak zasloužilé kapacity české justice si řadu těchto dilemat a problémů uvědomují. **Nízké platy jsou systémem rizikem** – oslabují nezávislost justice, zvyšují fluktuaci a odrazují ty, kteří by mohli být její budoucností.

Justice navíc nestojí jen na soudcích nebo státních zástupcích a problémy s akutním nedostatkem dalšího personálu pociťují všichni palčivě. Přítomní soudci a soudkyně hovořili mimo jiné o nedávné stávce justičního personálu nebo o způsobech, jakými je mohou podpořit. Panovala jednoznačná shoda na tom, že tlak na vyšší platy v justici a státních zastupitelstvích nemůže polevit.

Svůj příspěvek jsem uzavřela slovy „*Každá generace si musí najít svou cestu. My můžeme být na té cestě průvodci*.“ Doufám, že justice v roce 2040 nebude jen otázkou umělé inteligence, ale že se podaří udržet v ní schopné, empatické a férové právníky a právníčky všech generací.

Jsem ráda, že náš odborový svaz má v této debatě své místo, a za cennou konzultaci při přípravě konferenčního příspěvku děkuji Honzovi Rampasovi, předsedovi svazové Sekce soudů a státních zastupitelství v ČR.



Foto: Freepik

Etika v právu: Justice 2040 – mladí, spravedlnost a cena ideálů

Konference Etika v právu: Justice 2040 se uskutečnila v září 2025 v Kroměříži pod záštitou Justiční akademie. Ve svém 21. ročníku se tato konference zaměřila na budoucnost justice, proměnu etických standardů a výzvy, které přináší generační obměna v právnických profesích.

Výpověď vedoucího po změně organizační struktury

? Rada města svým usnesením zrušila jeden velký odbor obecního úřadu včetně místa jeho vedoucího. Součástí odboru bylo i oddělení, které bylo taktéž zrušeno. Následně byly zřízeny dva nové odbory, do nichž byli stávající zaměstnanci a zaměstnankyně rozděleni, a má být vysláno výběrové řízení na nové vedoucí odborů. Předmětný vedoucí je zároveň funkcionářem naší odborové organizace. Jakožto na pracovišti působící odborové organizaci nám nyní zaměstnavatel předložil žádost o souhlas s výpovědí podle ust. § 61 odst. 2 zákoníku práce. Je v takovém případě jediným řešením výpověď pro nadbytečnost pro dosavadního vedoucího odboru?



Foto: Freepik

V popisovaném případě se jedná o tzv. organizační změnu ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci či zaměstnankyni výpověď, „stane-li se nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.“

Rozhodne-li tedy rada města o zrušení odboru či oddělení, jde o legitimní organizační důvod, pokud tím skutečně zaniká i dané pracovní místo. V takovém případě může být výpověď pro nadbytečnost zákonným řešením, pakliže zaměstnavatel

nejdříve zajistil splnění své tzv. nabídkové povinnosti vůči vedoucímu zaměstnanci (viz níže) a zároveň u zamýšlené výpovědi pro vedoucího, který je zároveň odborovým funkcionářem, nejdříve s výpovědí obdržel souhlas odborové organizace.

Podle § 73a odst. 2 zákoníku práce platí, že pokud byl zaměstnanec z vedoucího místa odvolán (či se funkce vzdal), je zaměstnavatel povinen mu nabídnout jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. A to bez ohledu na to, zda je taková práce vykonávána na

vedoucím pracovním místě, či nikoliv. Teprve není-li to možné (nebo sám zaměstnanec nabízenou jinou práci odmítne) lze mu dát výpověď podle § 52 písm. c). Postup musí tedy vypadat následovně:

- 1 Zánik nebo odvolání z funkce vedoucího odboru či oddělení,
 - 2 Zvážení nabídky jiné vhodné práce – pokud taková možnost neexistuje,
 - 3 Výpověď pro nadbytečnost s následnou výpovědní dobou.
- Výpověď by měla být zaměstnavatelem dána až po nabytí účinnosti organizační změny, tedy poté, co byla rozhodnutím rady města zrušena příslušná pracovní místa a zaměstnavatel ověřil, že dotyčným nelze nabídnout jiné vhodné místo v souladu s § 73a odst. 2 zákoníku práce. Výpověď podaná dříve by mohla být považována za neplatnou.

Pokud jde o odborového funkcionáře, jako odborová organizace můžete podle § 61 odst. 2 odmítnout souhlas udělit, pokud máte za to, že zaměstnavatel při realizaci organizační změny či při odvolání vedoucího zaměstnance nepostupoval v souladu se zákonem. Pakliže zaměstnavatel i tak přistoupí k podání výpovědi, bylo by nutno neplatnost této výpovědi napadnout soudně.

Anna Řídká

Výjimka ze vzdělání pro přijetí do služebního poměru

? Od roku 2019 jsem byl v pracovním poměru u jednoho podřízeného služebního úřadu a měl jsem podle dřívějšího znění zákona o státní službě výjimku ze vzdělání s tím, že si musím dodělat vysokoškolské vzdělání, aktuálně studuji v bakalářském programu. Od letošního roku jsme v rámci projektu přešli na ministerstvo a já jsem se podle nového znění zákona o státní službě rozhodl požádat o přijetí do služebního poměru s tím, že by mi mohla být udělena výjimka ze vzdělání bez požadavku studia. Mou žádost podpořila vedoucí oddělení i ředitel odboru, ale byla zamítnuta s tím, že na dané služební místo nebyla výjimka stanovena. Jak můžeme postupovat?

Podle přechodných ustanovení novely zákona o státní službě, kterou provedl zákon č. 448/2024 Sb., si zaměstnanci či zaměstnankyně v pracovním poměru podle § 178 nebo § 178a zákona o státní

službě v původním znění mohli požádat o přijetí do služebního poměru, pokud splňoval předpoklady a požadavky stanovené pro služební místo podle § 25 odst. 1, § 25 odst. 3 písm. a), b) a c) a § 25a zákona č. 234/2014 Sb., ve znění účinném po novele.

Tato novela skutečně také zavedla možnost stanovit služební místa s výjimkou ze vzdělání, a to postupem podle § 25a odst. 1 zákona o státní službě. Podle tohoto ustanovení může služební orgán služebním předpisem stanovit služební místo, s výjimkou služebního místa představeného, které lze výjimečně obsadit státním zaměstnancem či zaměstnankyní, anebo osobou, která dosáhla nižšího vzdělání, než je pro uvedené služební místo stanoveno tímto zákonem jako předpoklad vzdělání. Nejnižším vzděláním, které musí státní zaměstnanec nebo osoba pro postup podle věty první splňovat, je střední vzdělání s maturitní zkouškou.

Další podmínky pro tento postup (s výjimkou výjimečnosti) zákon nestanoví. Není tedy možné bez dalšího říci, za jakých okolností by taková výjimka měla být zavedena, nebo že by na ni existoval právní nárok. Nicméně služební orgán musí mít na paměti povinnost rovného zacházení podle § 98 zákona o státní službě ve spojení s § 16 a 17 zákoníku práce. Musí se rovněž řídit základními zásadami správních orgánů podle správního řádu. Přihlédnout lze i k účelu, se kterým bylo toto ustanovení do zákona o státní službě zakotveno, a tímto účelem bylo zjednodušení obsazování služebních míst a posílení postavení služebních úřadů na trhu práce.

Pokud by se ani vaše žádost, ani žádost vašich nadřízených nesetkala s úspěchem, trvejte na písemném odůvodnění, na jehož podkladě by bylo možné zvolit další postup.

Šárka Homfray

Jak v zaměstnání podpořit kolegu s duševními trablemi



Michaela Šidlová
členka ZO při Ministerstvu vnitra
a platformy Mladí odboráři
OSS00 v terapeutickém výcviku

Vdobě, kdy je o téma duševního zdraví projevován ve společnosti a médiích čím dál větší zájem, vystává kolem něj mnoho otázek ohledně vhodnosti v různých situacích. Jak vnímat téma duševního zdraví v kontextu pracovního života? Lze zajistit, aby bylo možné téma duševního zdraví na pracovišti vůbec otevřít? Mohou si kolegové a kolegyně napříč zaměstnaneckou hierarchií v této oblasti pomáhat a poskytovat si oporu?

Tyto a mnohé další otázky začnou být velmi aktuální zejména ve chvíli, kdy se problematika duševního zdraví týká přímo vás, nebo právě vašeho kolegy či kolegyně. Jak s touto informací vůbec naložit, když už se ji dozvíte?

Jak se k problematice duševního zdraví postavit?

Předně – duševní zdraví je zdraví stejně jako to fyzické. Když se o někom doslechne, že jej například bolí zub, také není třeba vnímat to jako „senzaci týdne“. Bohužel u duševních onemocnění může pořád panovat mezi lidmi mnoho předsudků, které mohou vést až ke stigmatizaci. Zjištění o duševních problémech kolegů či kolegyn, potažmo nadřízených či podřízených, pak přináší určitou „příchuť zajímavosti“. Jistá míra lidské zvědavosti na příběhy druhých je určitě přirozená, je však vhodné si uvědomit, že daný jedinec už tak prochází nelehkým obdobím. A určitě mu nepomůže, bude-li zároveň kolovat o jeho osobě nějaký, časem jistě navíc značně přikrášlený, předsudek.

Co mu naopak pomoci může?

Co mohu udělat

Naslouchání – pokud si kolega či kolegyně potřebuje o svém problému promluvit, je vhodné jej vyslechnout a nesoudit. To, že si v těžké chvíli zvolil právě vás jako důvěrníka či důvěrnici, je pro vás čest, a je třeba s tím takto zacházet.

Ptát se a nabídnout pomoc – jednoduchým a upřímně míněným dotazem (a připraveností pak opravdu konat) ve smyslu „Co pro tebe mohu udělat?“ opravdu nic nezkažíte a projevíte podporu a soudržnost. V pracovním prostředí je pak možné nabídnout i konkrétní podporu při případné komunikaci situace například s nadřízeným, pokud kolega či kolegyně potřebuje vyjednat třeba nadstandardní dovolenou nebo změnu pracovní doby právě v souvislosti s jeho/jejím duševním zdravím a podobných situacích se zaměstnáním souvisejících.

Co naopak nedělat

Nepoučovat, nezlehčovat, neradit (pokud nejsem o radu požádán) – tato „ne“ je mnohdy těžké dodržet, představují však jedny z hlavních zásad respektující komunikace. Někomu, kdo právě prochází vnitřním trápením, nepomůže slyšet, že měl něco udělat lépe, nebo že vám se jeho problém nezdá zdaleka tak obrovský. Naopak dozví-li se, že si uvědomujete, že pro něj opravdu může být situace náročná, určitě se mu vnitřně uleví. Říká se tomu „validace emocí“ a jedná se o velmi funkční metodu napojení na druhého člověka. Ostatně my odboráři a odborárky ji sami dobře známe z našich povídání s člen-

stvem, kde „validujeme“ jejich pocity profesní frustrace, které následně přetváříme v hnací motor kolektivního vyjednávání. Ve zkratce – prostě uznáte, že pocity daného kolegy či kolegyně jsou v pořádku, a že na ně má plné právo, ať už byste se zrovna v dané situaci cítili jakkoli (třeba i úplně jinak), než právě se svěřující kolega či kolegyně.

Nenálepkovat – dozvíte-li se o svém podřízeném či nadřízeném či kolegovi nebo kolegyni, že trpí duševní poruchou, je vhodné nezačít o nich hovořit jako o „bláznech“ či je s konkrétní duševní poruchou spojovat. Dnes se již i v odborných kruzích upouští od označování osob jejich nemocemi (schizofrenik apod.), ale užívá se opisného termínu „člověk se schizofrenií“ nebo „člověk procházející depresí“. Neztotožňujeme tak podvědomě celou osobnost s jejím onemocněním a pomáhá tak zvědomení toho, že jedinec není redukován pouze na problém, na obou stranách – tedy jak pro jedince s duševní nemocí, tak pro jeho okolí.

Toto uvažování o jazyku, který v souvislosti s duševním onemocněním používáme, je více rozvedeno například v [příručce „jazyka zotavení“](#), a ačkoli se jedná spíše o materiál pro pomáhající profese, obsahuje cenné rady i pro laickou veřejnost a je volně ke stažení.

Nevíte-li, jak ke kolegovi či kolegyni s duševním onemocněním přistoupit, toto může být váš první průvodce na cestě za laskavější, podporující komunikací.

Týká se to každého?

Na závěr je třeba si připomenout, že statistiky (např. Národního ústavu duševního zdraví – NÚDZ) uvádí, že s duševním onemocněním a souvisejícími obtížemi se setká kolem 30 % populace. To znamená, že je více než pravděpodobné, že někoho s problémy okruhu duševního zdraví buď znáte, nebo jím jste sami. S tímto vědomím je nejdůležitější radou na závěr zachování laskavosti a otevřenosti v případě, že se s podobnou problematikou v budoucnu setkáte ať již z pozice rodinného příslušníka, kolegy či nadřízené.



Mezinárodní organizaci práce čeká masivní propouštění

Na 5. globálním setkání odborové unie zaměstnanců a zaměstnankyň Mezinárodní organizace práce (ILO), které se konalo 15. října, vystoupil generální tajemník Internacionály veřejných služeb (PSI) Daniel Bertossa s výzvou k obraně nezávislosti mezinárodních institucí a k posílení solidarity se zaměstnanci a zaměstnankyněmi OSN. ILO čelí vážné finanční krizi – Spojené státy a další členské země dluží na příspěvcích více než 260 milionů švýcarských franků, což může vést k propouštění až 295 pracujících (asi 8 % všech zaměstnanců a zaměstnankyň).

Bertossa varoval, že „ILO může fungovat s menším rozpočtem, ale ne bez motivované a oceňované pracovní síly“. Kritizoval rostoucí závislost na korporátním financování, které podle něj ohrožuje nezávislý mandát organizace. Připomněl, že podobné škrty postihují i další agentury OSN, včetně UNHCR, UNICEF a WHO, což ohrožuje globální humanitární pomoc. Vyzval proto k jednotě, solidaritě a obraně veřejného charakteru mezinárodních institucí.

► zdroj



Zdroj: publicservices.international

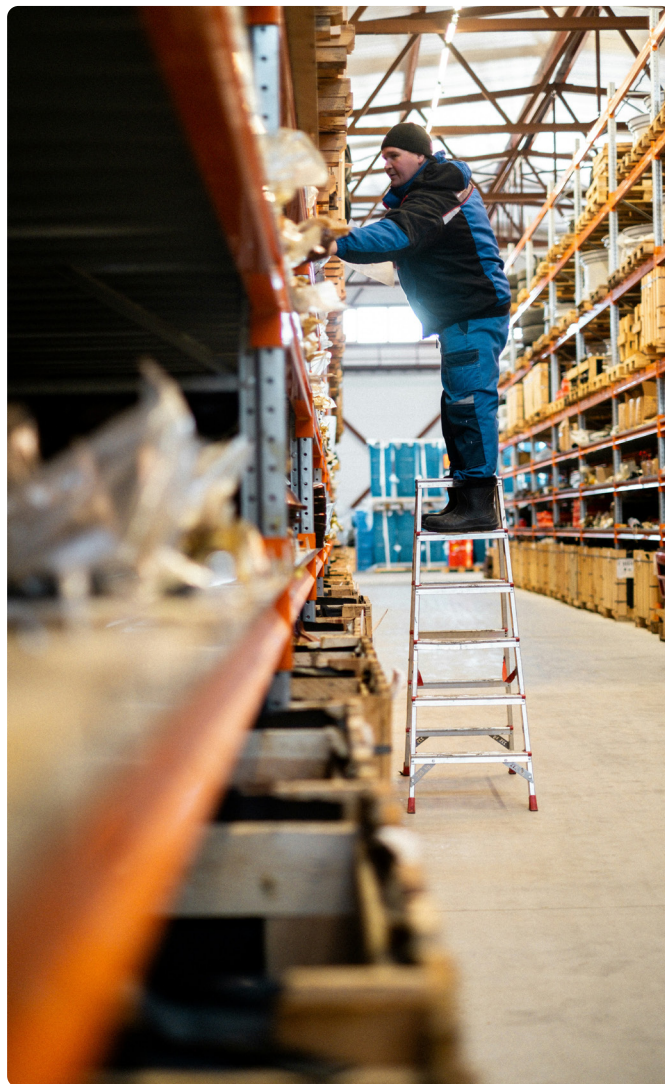


Foto: Ksenia Ilyikh, unsplash



Foto: Freepik

Inspektoráty práce: důležité, ale hluboce podfinancované

Na půdě Evropského parlamentu se 23. září konala konference „Jaká budoucnost čeká inspekce práce v Evropské unii?“, kterou uspořádal francouzský europoslanec Anthony Smith. Odborníci a odbornice z členských států i institucí EU zde diskutovali o tom, jak propojit unijní pracovníprávní regulační rámec s realitou v terénu a jak posílit spolupráci inspektorátů práce a odborů.

Prezidentka Evropské odborové organizace sdružující „bílé límečky“ a manažery Eurocadres Françoise Geng představila společné prohlášení odborářů, které vznáší požadavek „větší ochrany pro ty, kdo chrání všechny pracující“. Zdůraznila nutnost zvýšení financování, posílení personálních kapacit inspektorátů práce a školení, a to zejména v souvislosti s novými formami práce. Upozornila také na riziko propojení inspekcí práce s migrační politikou, které ohrožuje důvěru v tyto instituce. Výzvou zůstává vytvoření evropského prostoru pro dialog a spolupráci mezi inspektoráty.

► zdroj

Odbory rozbíjejí „černou skříňku“ algoritmického řízení práce v novém manuálu

Evropská konfederace odborových svazů (ETUC) představila **nový manuál** „Negotiating the Algorithm“, který má pomoci zaměstnancům a odborům čelit zneužívání algoritmického řízení ze strany vedení a posílit lidskou kontrolu nad digitálními systémy v práci. Podle nedávného průzkumu OECD využívá alespoň jeden nástroj algoritmického managementu už 79 % evropských pracovišť, včetně těch ve veřejném sektoru.

Manuál přináší konkrétní příklady úspěšných kolektivních smluv, například mezi platformou Just Eat a španělskými odbory CCOO a UGT, či mezi dánskou platformou Hilfr a odborem 3F. Tyto kolektivní smlouvy zajišťují transparentnost rozhodování a právo zaměstnanců znát principy fungování algoritmů, které je řídí.

„Přilíší mnoho firem se snaží skrývat algoritmy, aby se vyhnuly odpovědnosti,“ uvedla konfederální tajemnice ETUC Tea Jarc. Nový průvodce má poskytnout odborům nástroje k tomu, aby „rozbily černé skříňky“ digitálního řízení a vrátily kontrolu nad prací lidem.

► zdroj