

IX.

Svět práce  
se mění,  
naše hodnoty  
zůstávají

ČMKOS

24.–25. 4. 2026  
Hotel Olšanka, Praha



# Aktuální situace z pohledu ČMKOS

Jak vidí ČMKOS současnou situaci a jaký je náš pohled do budoucna?

Jaké jsou požadavky ČMKOS na nejbližší období?

# **Aktuální situace a očekávání ČMKOS**

Před Českou republikou stojí klíčový úkol **nastartovat a udržet stabilní a dlouhodobý ekonomický růst** v prostředí masívních strukturálních změn světové ekonomiky. Tato situace si objektivně vynucuje, víc než kdy jindy, zásadní posílení zodpovědnosti státu nejen při zmírňování jejich negativních důsledků, ale také při formulaci aktivních opatření hospodářské politiky státu.

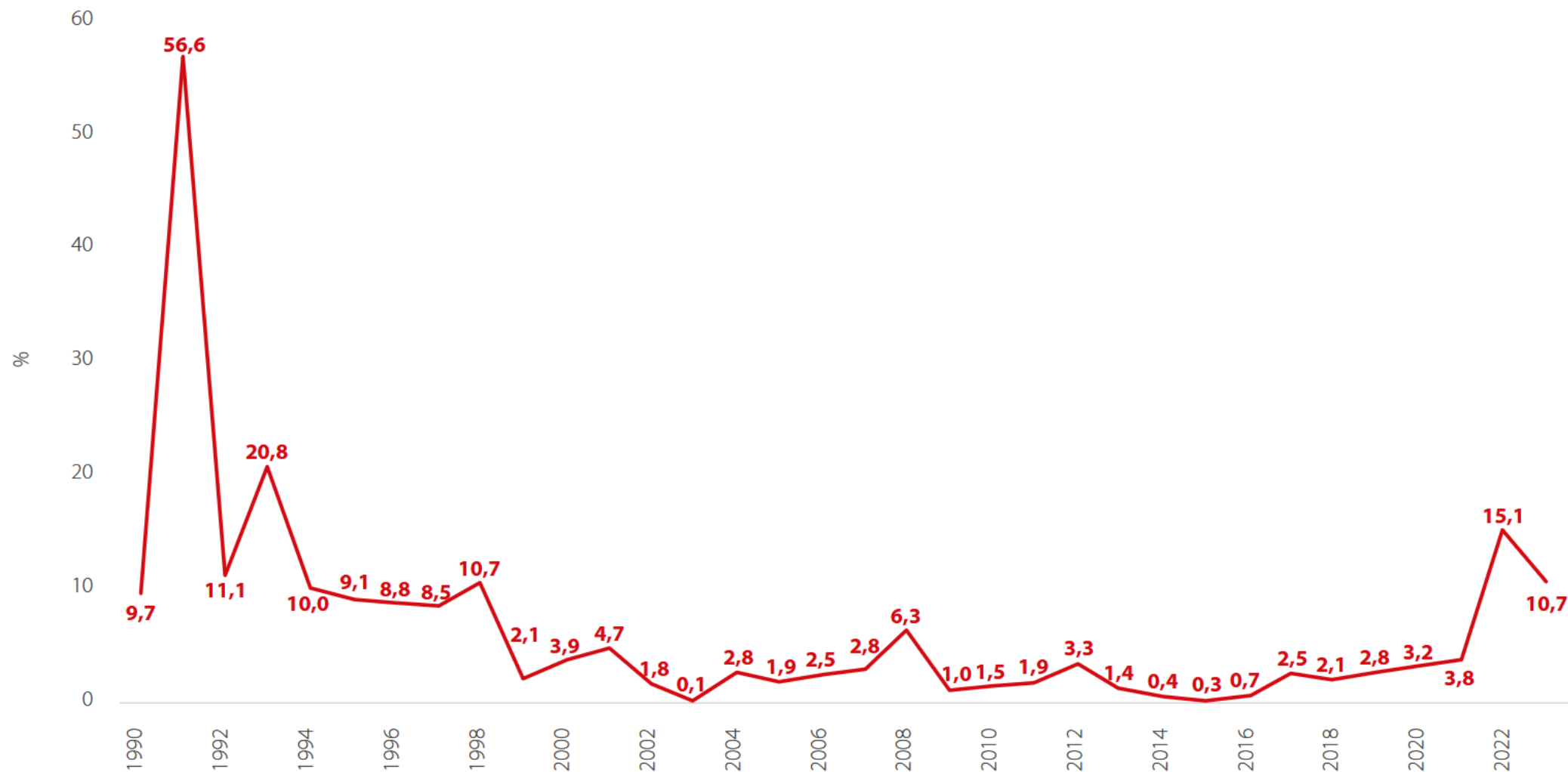
Programové prohlášení vlády ČR pokrývá všechny resorty. V úvodu jsou naznačeny některé problémy české ekonomiky (rostoucí životní náklady, dostupnost veřejných služeb), posléze je vymezeno **5 hlavních strategických záměrů vlády** – **levnější energie a energetická bezpečnost - zdravá země a dostupné zdravotnictví - bydlení jako veřejný zájem - spravedlivé důchody a funkční sociální systém - bezpečná země a ochrana občanů.**

Českomoravská konfederace odborových svazů souhlasí s tím, že soubor těchto pěti hlavních strategických záměrů vystihuje klíčové problémy České republiky.

Pro Českou republiku, jako středně vyspělou zemi s dlouhodobou průmyslovou tradicí a minimálními surovinovými zdroji, podle ČMKOS bezpodmínečně znamená:

- opustit **model podřízené subdodavatelské ekonomiky** a plně opřít svou ekonomiku o nové směry vývoje vědy, techniky, digitálních technologií, robotizace, automatizace, umělé inteligence i nových systémů řízení;
- za výrazné podpory státu rozvinout a podpořit **moderní stavebnictví a stavbu nedostatkových bytů** jako základního a nezbytného článku demografické nápravy sociální i ekonomické infrastruktury státu;
- investice na posílení a zabezpečení **infrastruktury pro obranné účely** – dálnice, železnice, kybernetická bezpečnost, zdravotnická zařízení apod, včetně vzdělávání směřovat zejména domácím subjektům. ČMKOS upozorňuje, že je nutné posilovat i vnitřní bezpečnost;
- redefinovat, restrukturalizovat a posílit **finanční krytí systémů sociální ochrany** (vč. zdravotní péče) s cílem co nejvíce zmírnit negativní dopady restrukturalizace ekonomiky.

# Míra inflace v České republice



Pramen: ČSÚ (15. 7. 2024)

# **Aktuální situace a očekávání ČMKOS**

**Jaké mohou být dopady krize na Blízkém východě na českou ekonomiku?**

- Aktuálně se náš odhad přírůstku inflace, jejíž první vlna se již začíná projevovat v české ekonomice, pohybuje **pro horizont 6 – 12 měsíců kolem 8,5%** v závislosti na reakci ČNB a vlády. Zdražování bude postupovat v jednotlivých vlnách podle toho, jak se budou šířit dopady energetické krize v dalších a dalších sektorech.
- Celkový odhad růstu HDP ČR, který se v roce 2026 odhadoval v pásmu + 2 až +3 %, by se mohl propadnout – pokud bude šok trvat déle než 6 měsíců do recese – **poklesu minimálně -1 až -2 %**.
- Za těchto podmínek by došlo v horizontu 6 – 12 měsíců **k nárůstu nezaměstnanosti ze současných cca 3 % na zhruba 5 %**. Nárůst by byl nejvyšší zejména v regionech s koncentrací průmyslu (Moravskoslezský kraj a Ústecký kraj).
- Tento vývoj by znamenal zlom v dosud vcelku pozitivním **vývoji reálných mezd** a jejich další **propad o dalších cca 4 %**, a to v situaci, kdy ještě není zdaleka vykompenzován propad reálných mezd z let 2022 – 2023.

**Kdo je to ten „zaměstnanec“ v ČR?**

# Co všechno zaměstnanec ze svého příjmu hradí? Takřka vše!

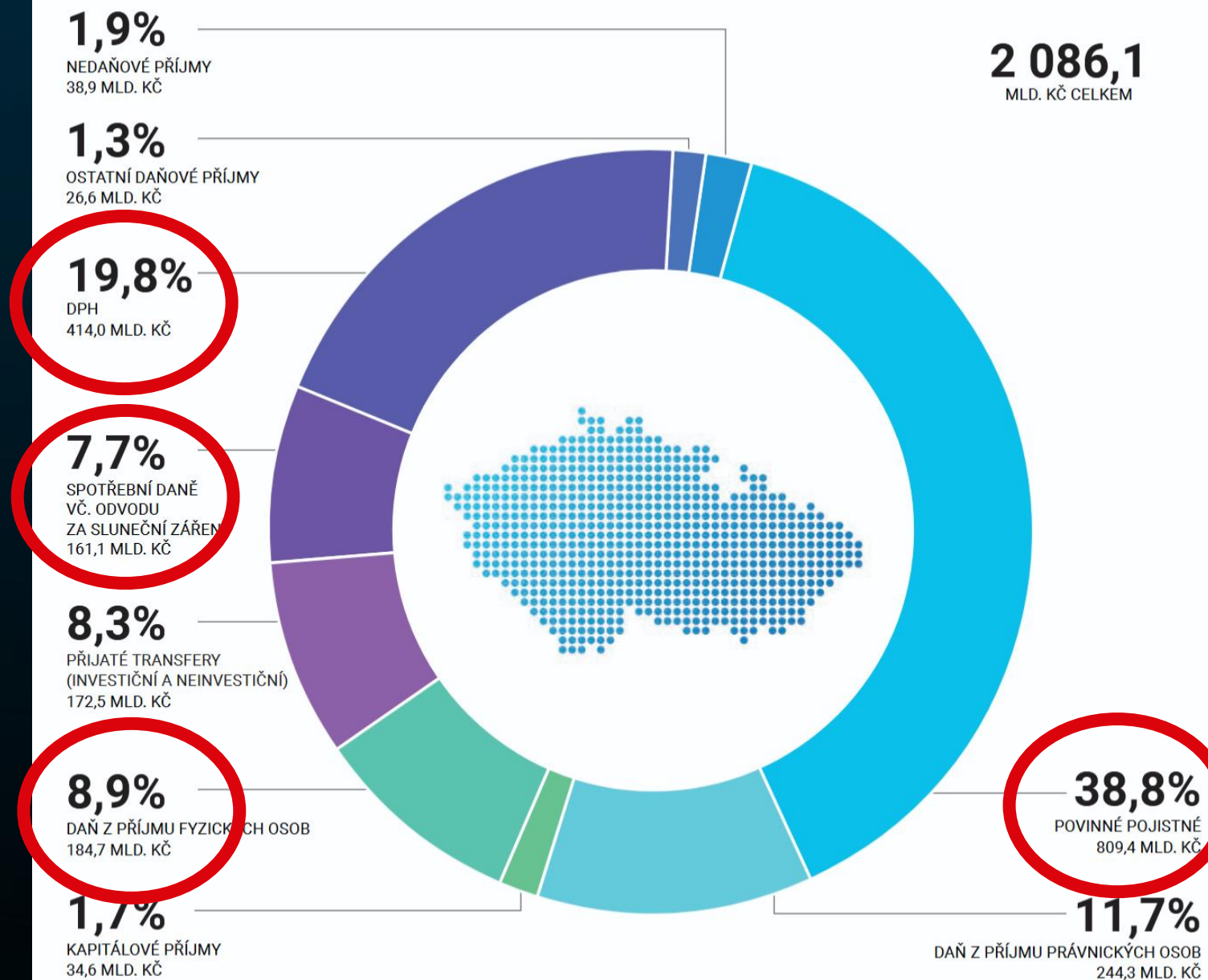
...a k tomu ještě další platby:

- zdravotní pojištění
- platby, které se v rámci rozpočtového určení daní platí ve prospěch obcí a měst

Celkem více než **85%** všech příjmů veřejných rozpočtů!

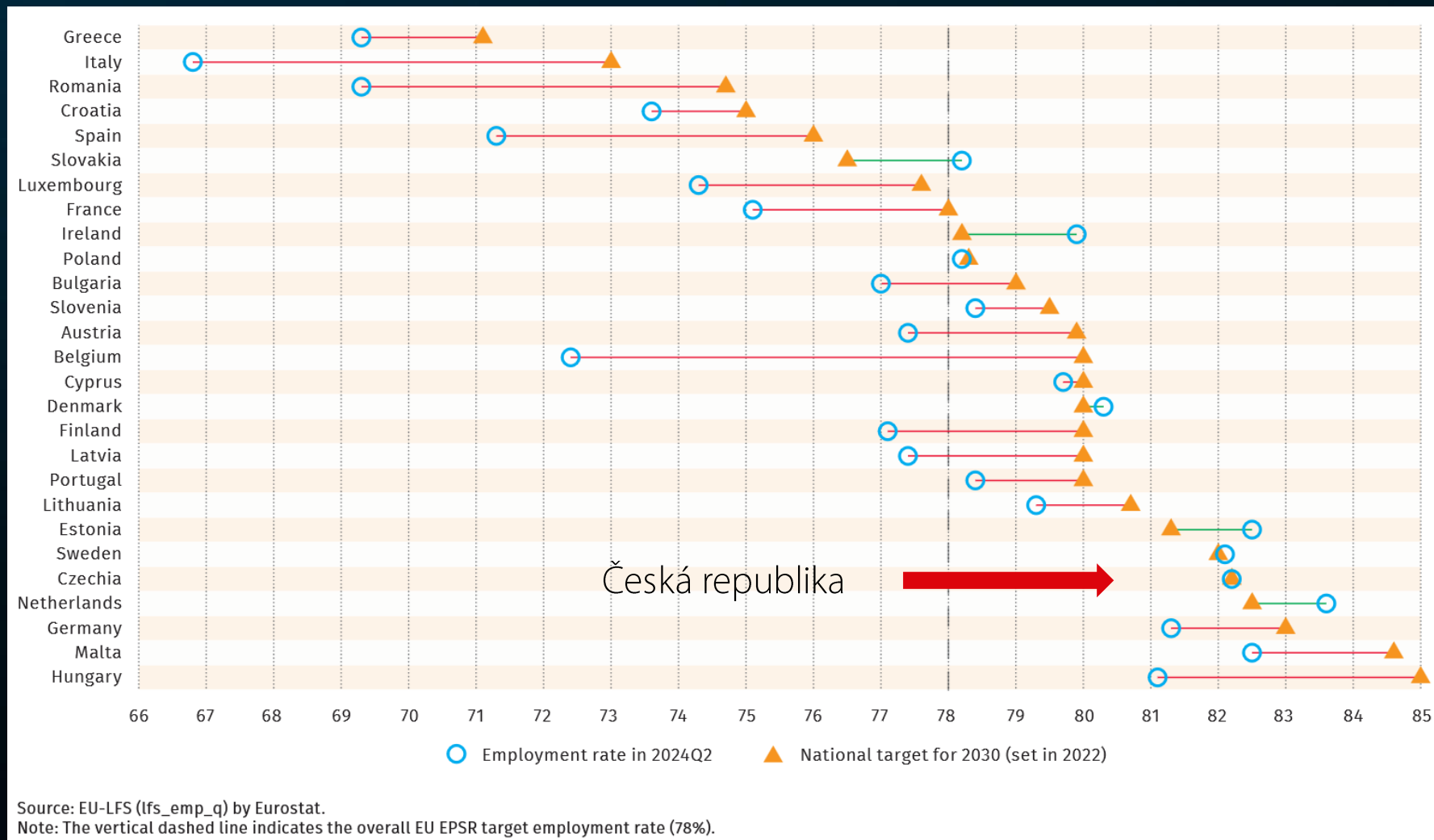
Nezasloužil si tím už dávno větší pozornost ze strany politiků?

## STRUKTURA PŘÍJMŮ STÁTNÍHO ROZPOČTU V ROCE 2025 V MLD. KČ A V % CELKOVÝCH PŘÍJMŮ STÁTNÍHO ROZPOČTU

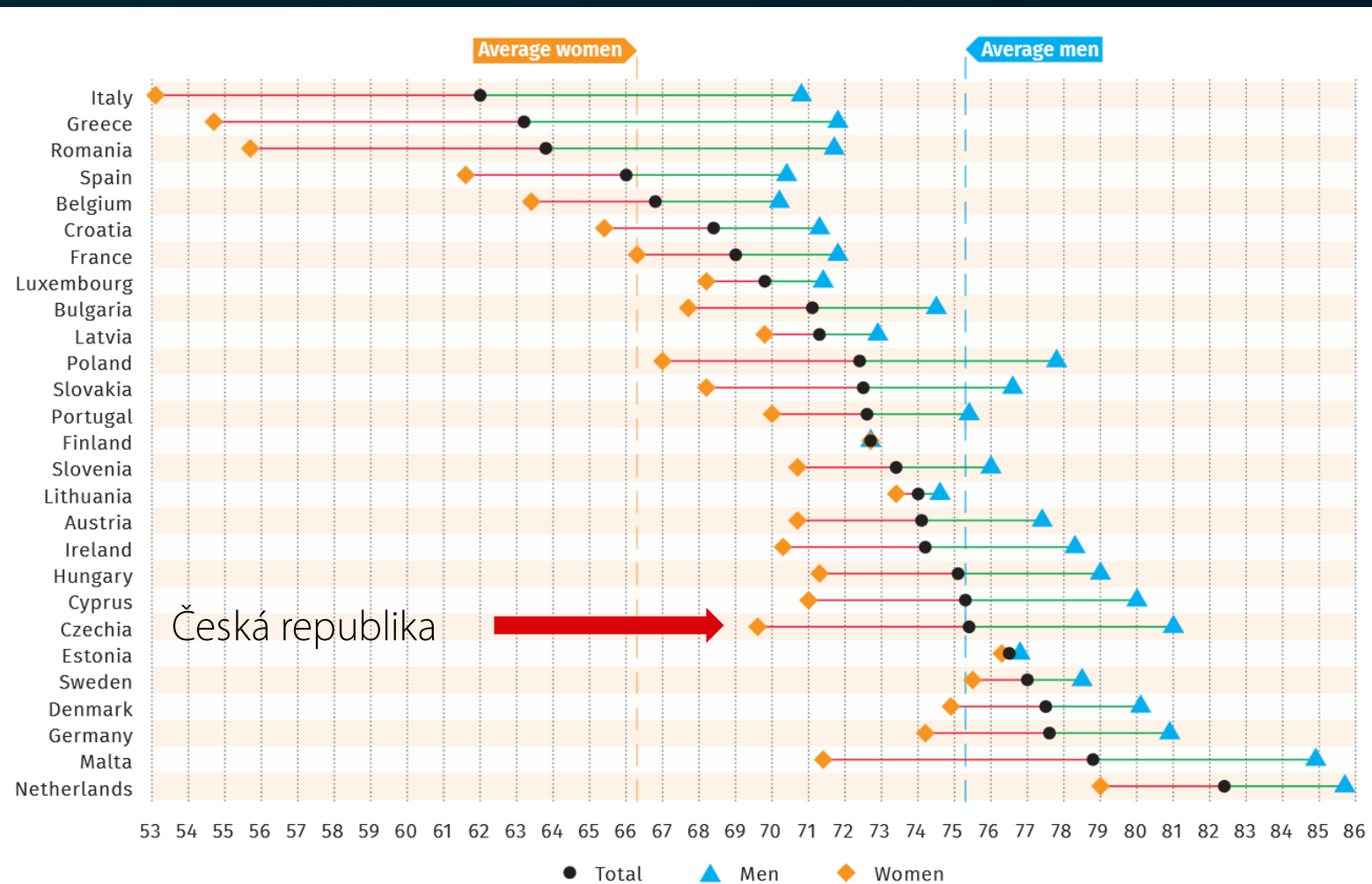


**Zaměstnanost**

# Míra zaměstnanosti podle zemí (2. čtvrtletí 2024) ve srovnání s národními cíli v oblasti zaměstnanosti pro rok 2030 (celkem, věková skupina 20–64 let)



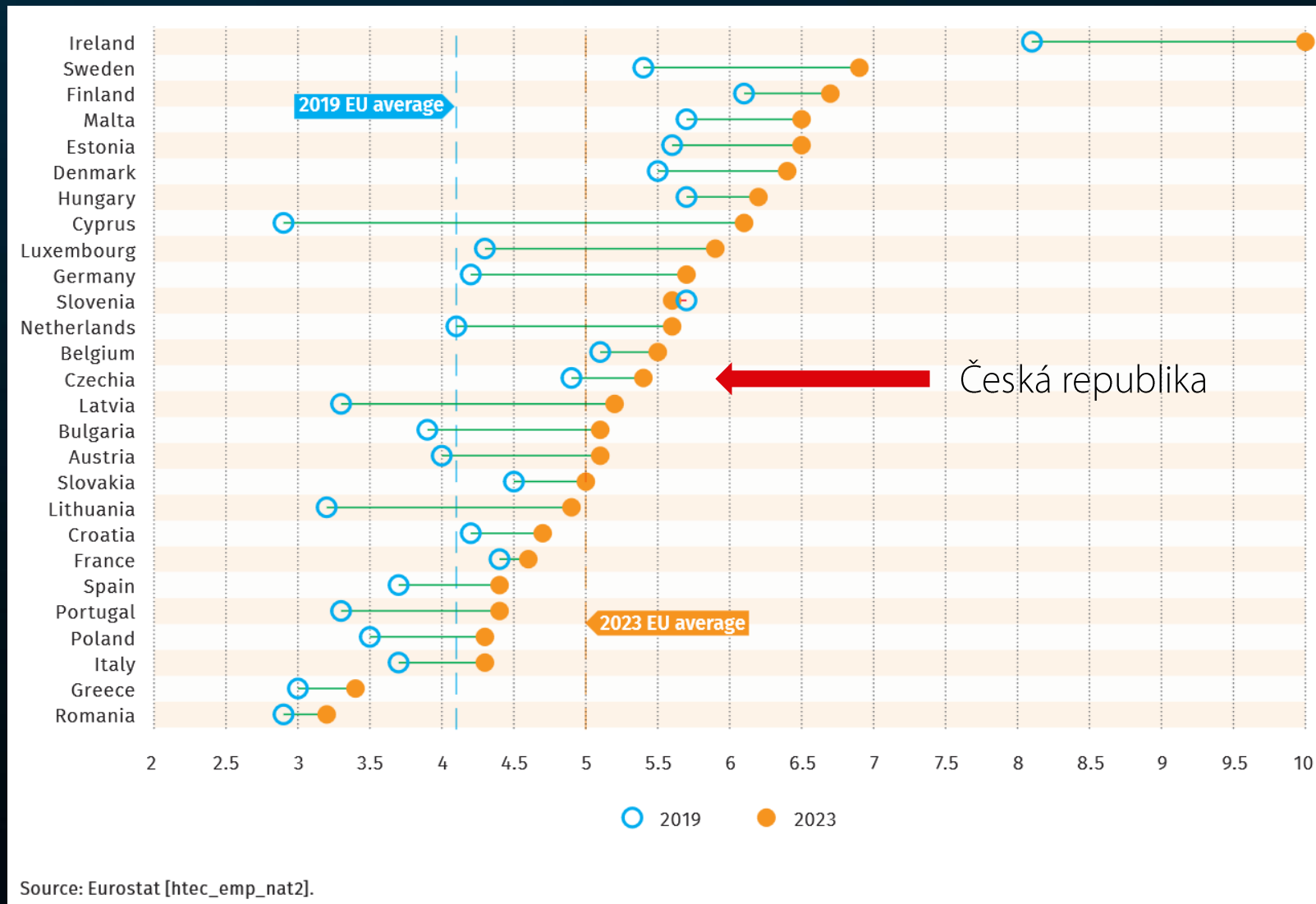
# Míra zaměstnanosti podle země a pohlaví (2. čtvrtletí 2024, věková skupina 15–64 let)



Source: EU-LFS (lfs\_emp\_q) by Eurostat.

Note: The dashed lines are the EU27 average employment rates by gender (2024Q2).

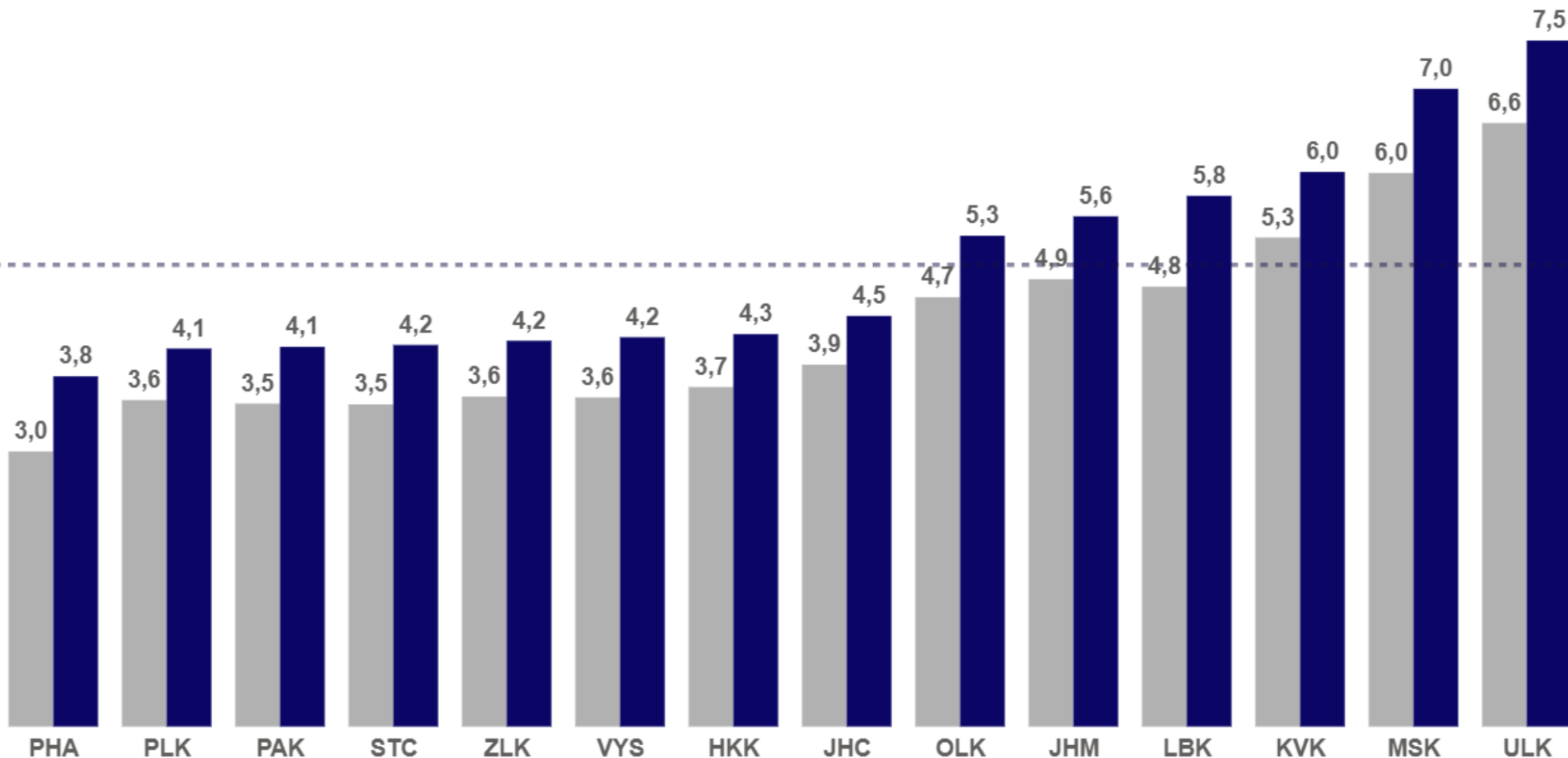
# Podíl zaměstnanosti v odvětvích špičkových technologií (2019 a 2023, v %)



**Nezaměstnanost**

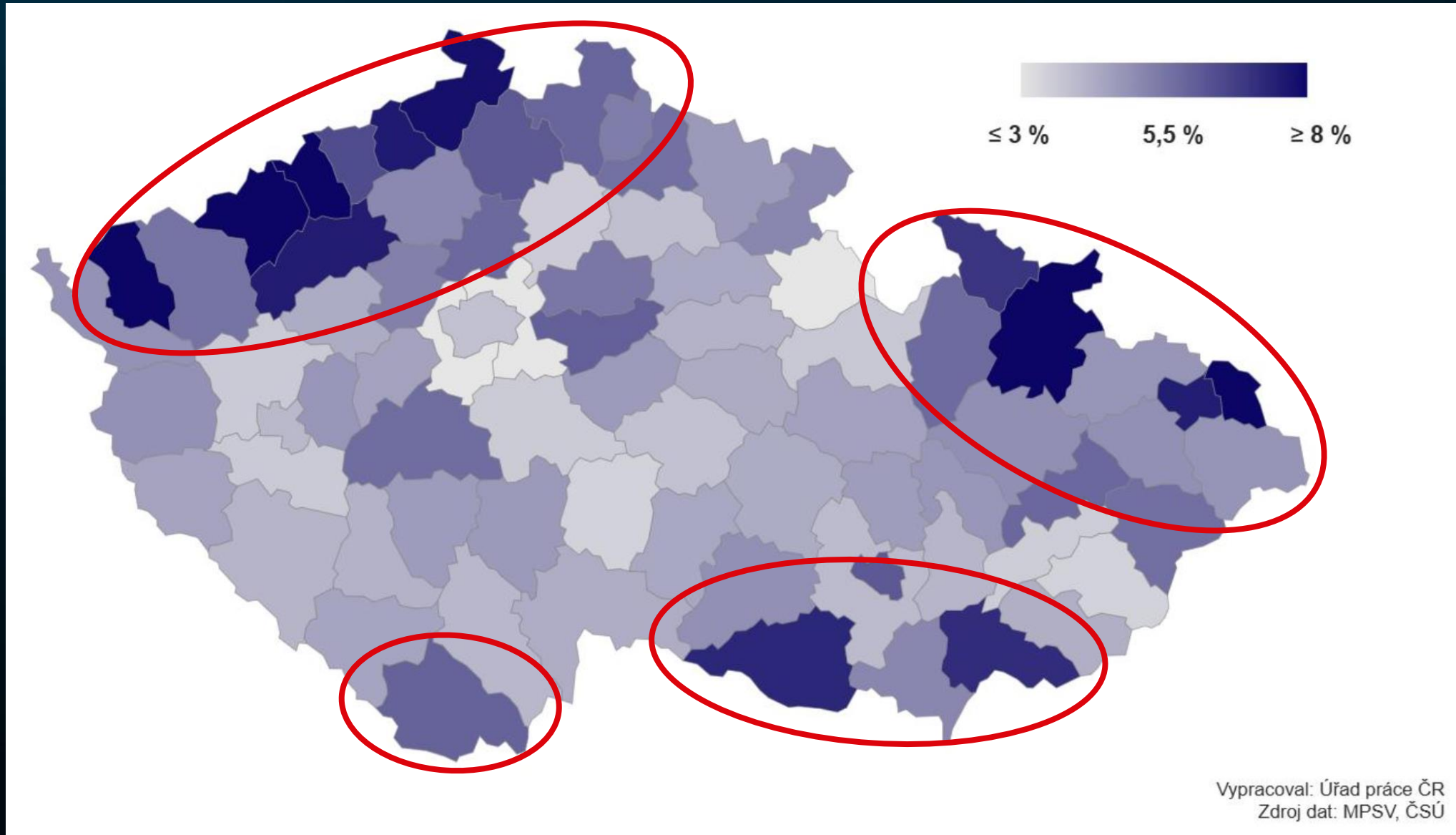
# Nezaměstnanost z pohledu regionů březnu 2025/2026

● 2025 ● 2026 ---- průměr ČR (aktuální měsíc)



Vypracoval: Úřad práce ČR  
Zdroj dat: MPSV, ČSÚ

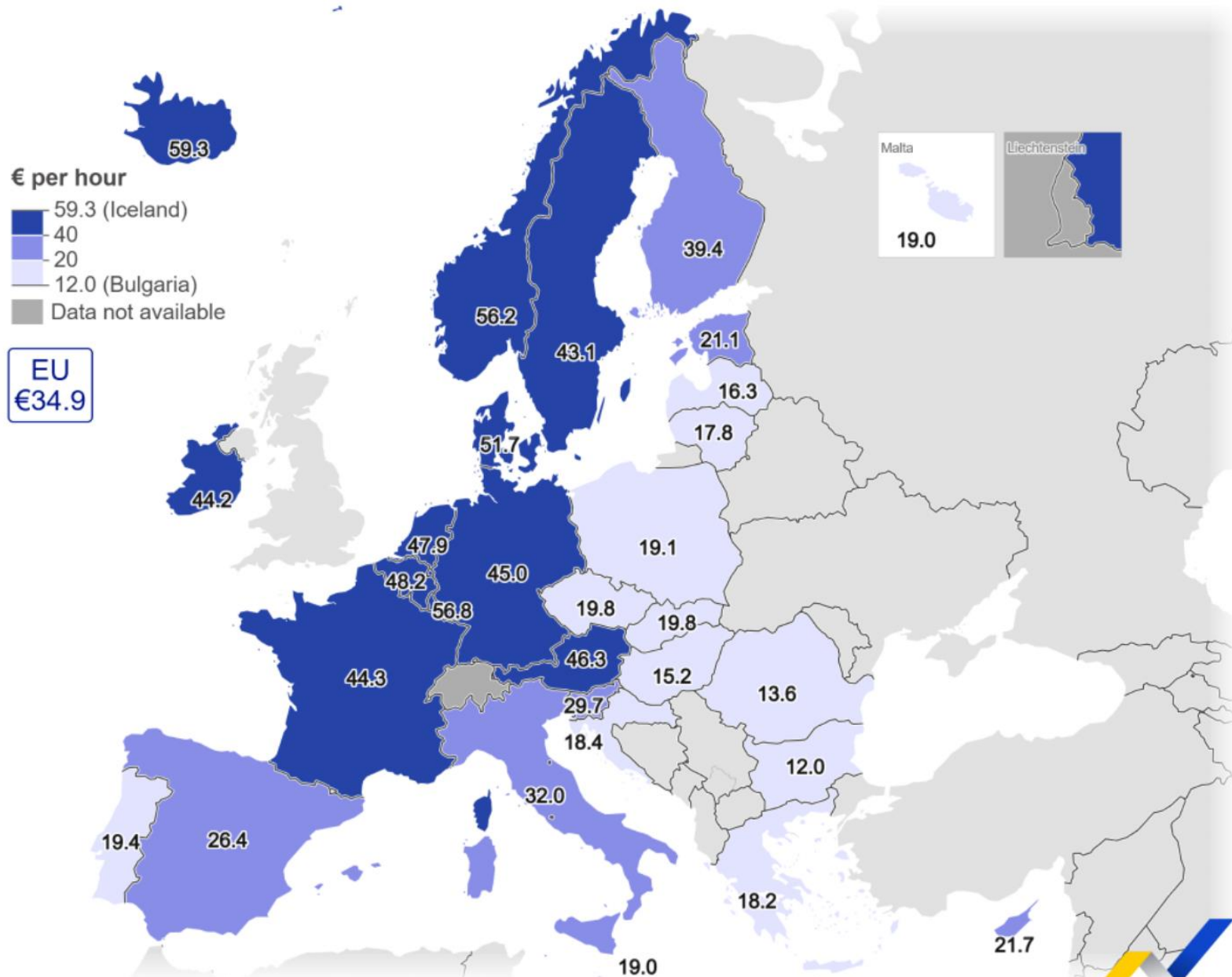
# Podíl nezaměstnaných osob dle počtu obyvatel v okresech v březnu 2026



- Růst nezaměstnanosti je výzvou pro systém rekvalifikace. Důraz však musí být kladen zejména na podporu vzdělávací soustavy a všech, kteří v něm působí.
- ČMKOS dlouhodobě žádá vládu o **zapojení sociálních a hospodářských partnerů do procesu celoživotního vzdělávání a stanovení budoucích směrů** (ideálně spolurozhodování).
- ČMKOS vítá zřízení **KOBRA 26** a je připravena zapojit se aktivně do zlepšení situace na trhu práce (agentury práce, zastřené zaměstnávání, zneužívání cizinců, švarcsystém, apod.), kterou dlouhodobě kritizuje.
- Extenzivní nabírání cizinců do ČR není cestou, která vyřeší problémy české ekonomiky obzvláště v situaci, kdy jde spíše o snahu zredukovat mzdovou úroveň poskytováním nízkých a pro českého občana neakceptovatelné výše mezd.

# **Mzdy a platy**

# Hodinové mzdové náklady v roce 2025 (v € za hodinu)

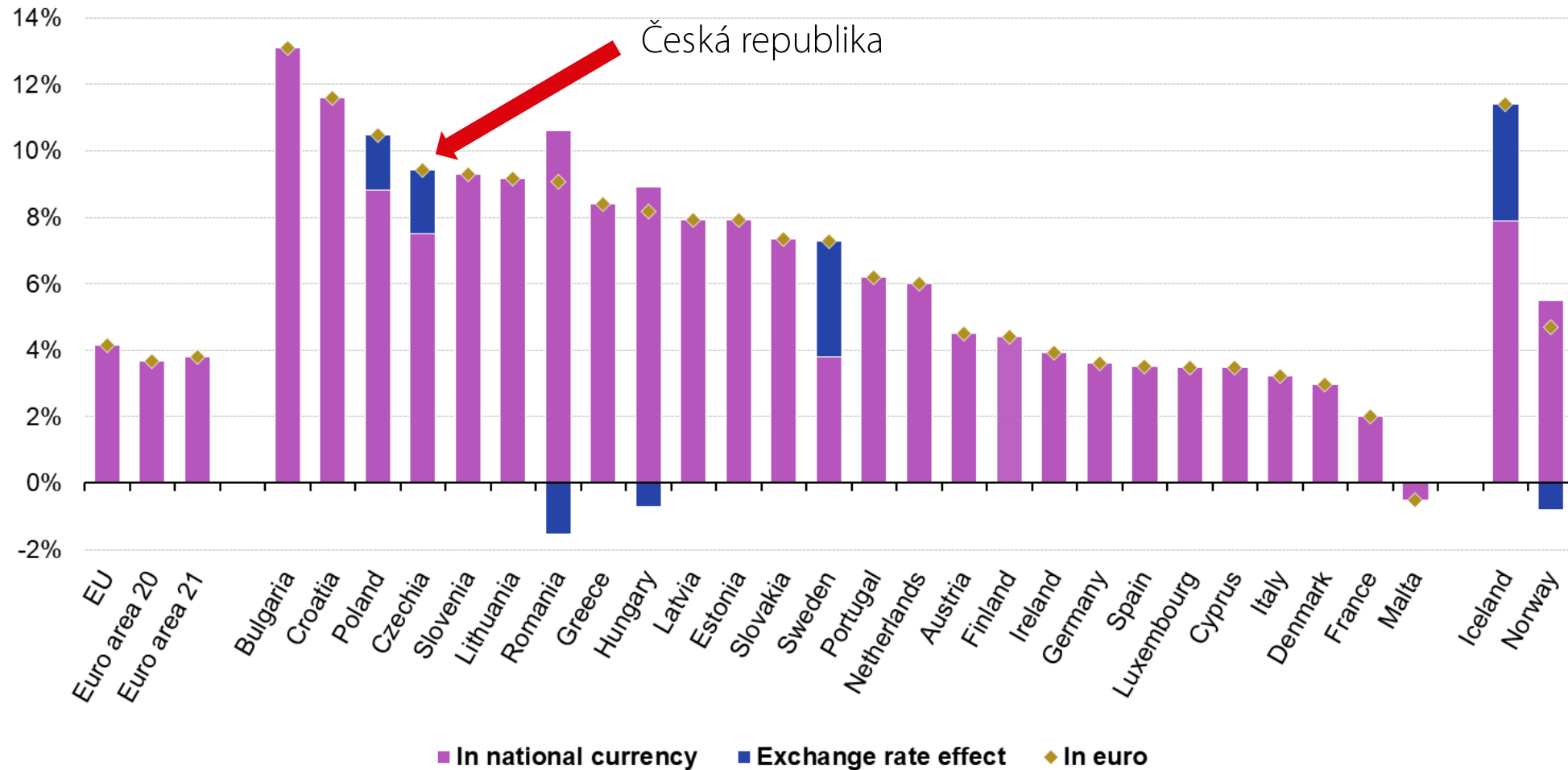


eurostat

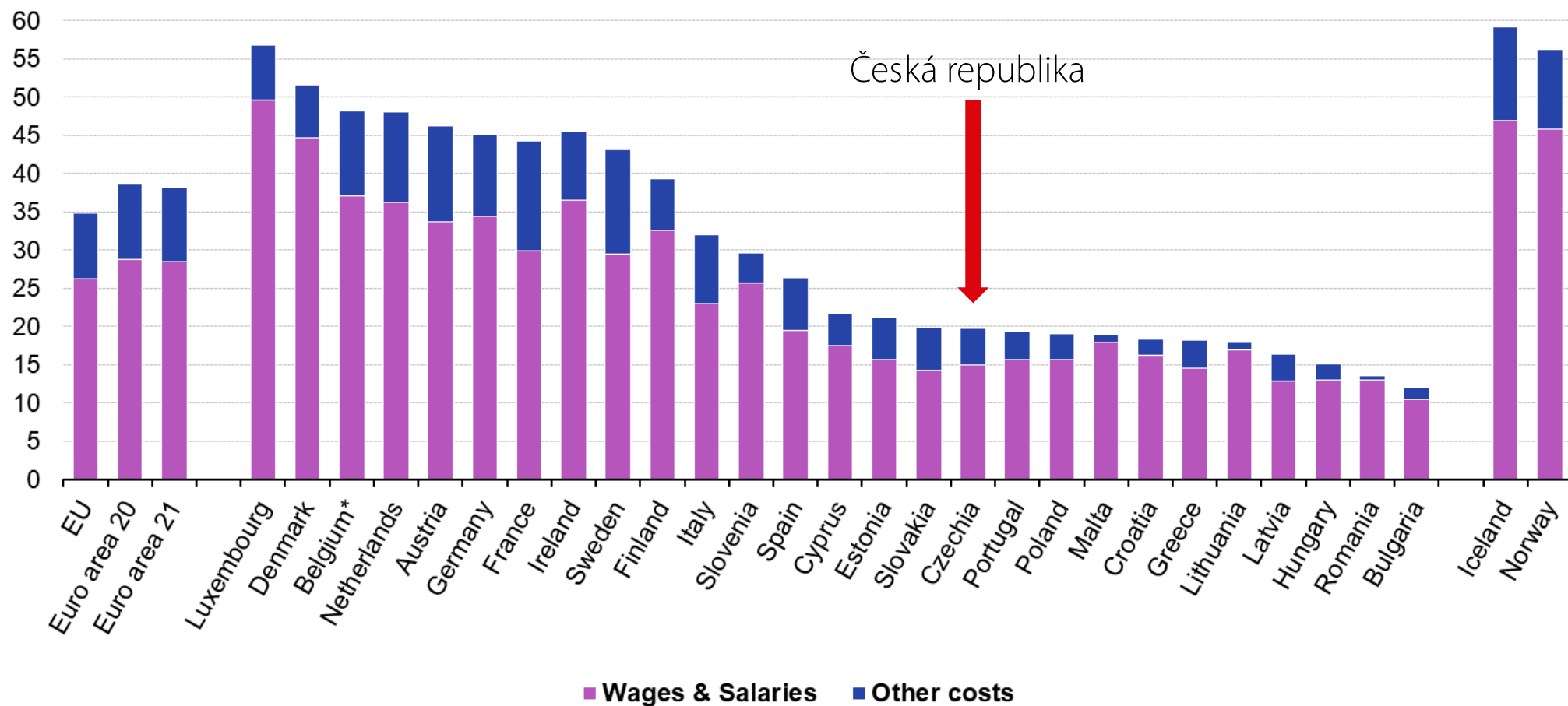
\*Excluding agriculture, forestry and fishing, public administration, defence and compulsory social security, activities of households as employers, and activities of extraterritorial organisations and bodies. Austria, Spain, Finland and Iceland: data from national sources. Malta: data estimated based on LCS2016. Belgium: 2024 estimates. Source dataset: lc\_ici\_lev

Administrative boundaries: © EuroGeographics © OpenStreetMap  
Cartography: Eurostat – IMAGE, 03/2026

# Relativní změna hodinových mzdových nákladů v letech 2025/2024 v celé ekonomice



# Odhadované hodinové mzdové náklady, rok 2025



Notes:

Belgium: data are for 2024

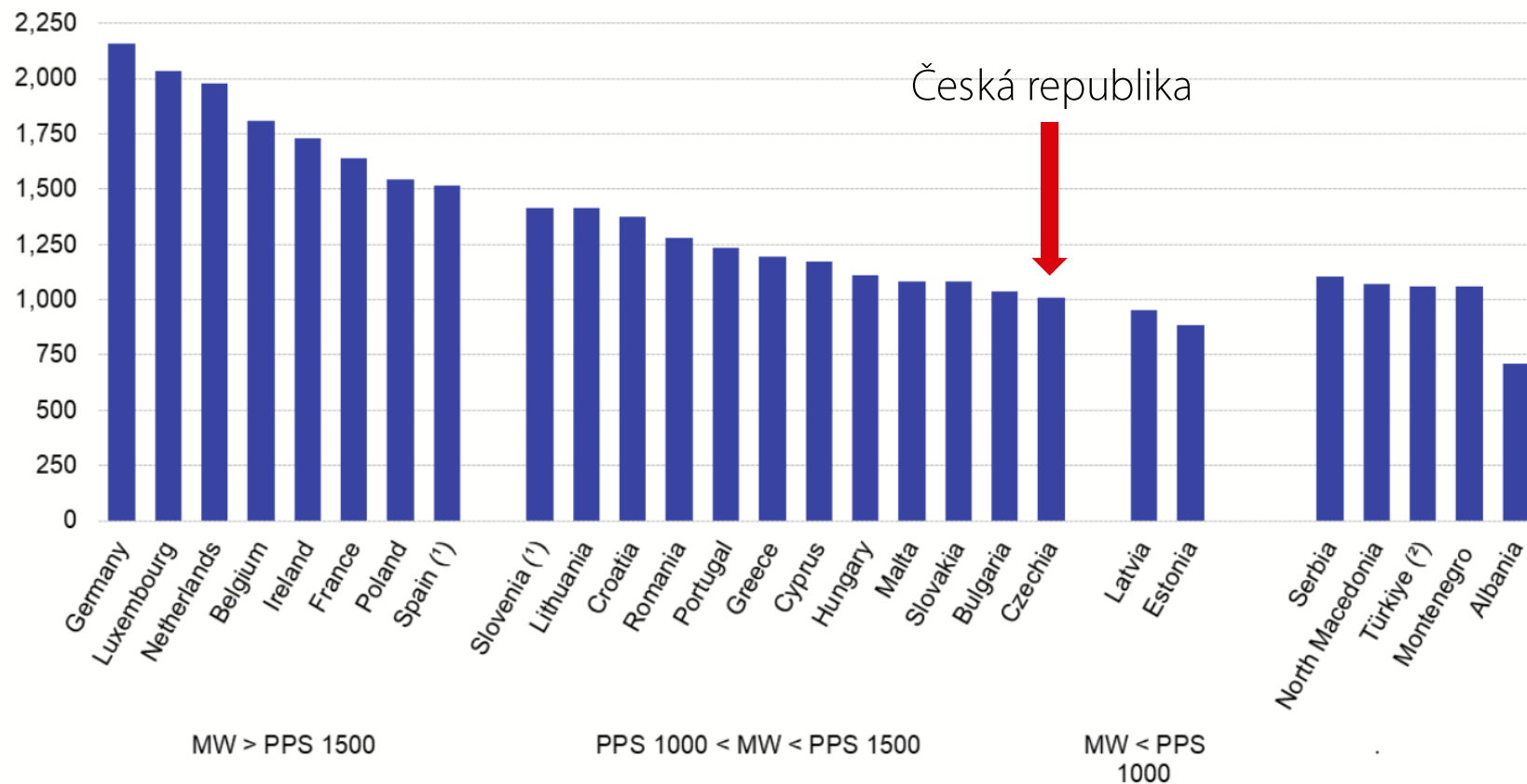
Source: Eurostat (online data code: lc\_lci\_lev)

- Je nutné dále **přibližovat mzdovou/platovou úroveň** v České republice vyspělým zemím.
- Mzdová konvergence (přibližování) je pro ČMKOS důležitým předpokladem pro akceptaci případného budoucího vstupu do eurozóny.
- Odborové svazy v rámci ČMKOS budou i nadále požadovat **dynamický růst reálných mezd/platů** v rámci kolektivního vyjednávání.
- **KonecLevnéPráce** není jen pojem. Je to cíl, který pomáhá celé ekonomice, včetně její zásadní a tolik nutné modernizace.

# **Minimální mzda**



# Minimální mzdy, leden 2026 (PPS za měsíc)



Úroveň minimální mzdy v ČR je (v přepočtu na kupní sílu) velmi nízká a jedna z nejhorších v EU.

(¹) Data based on the MW level in force until 31 December 2025

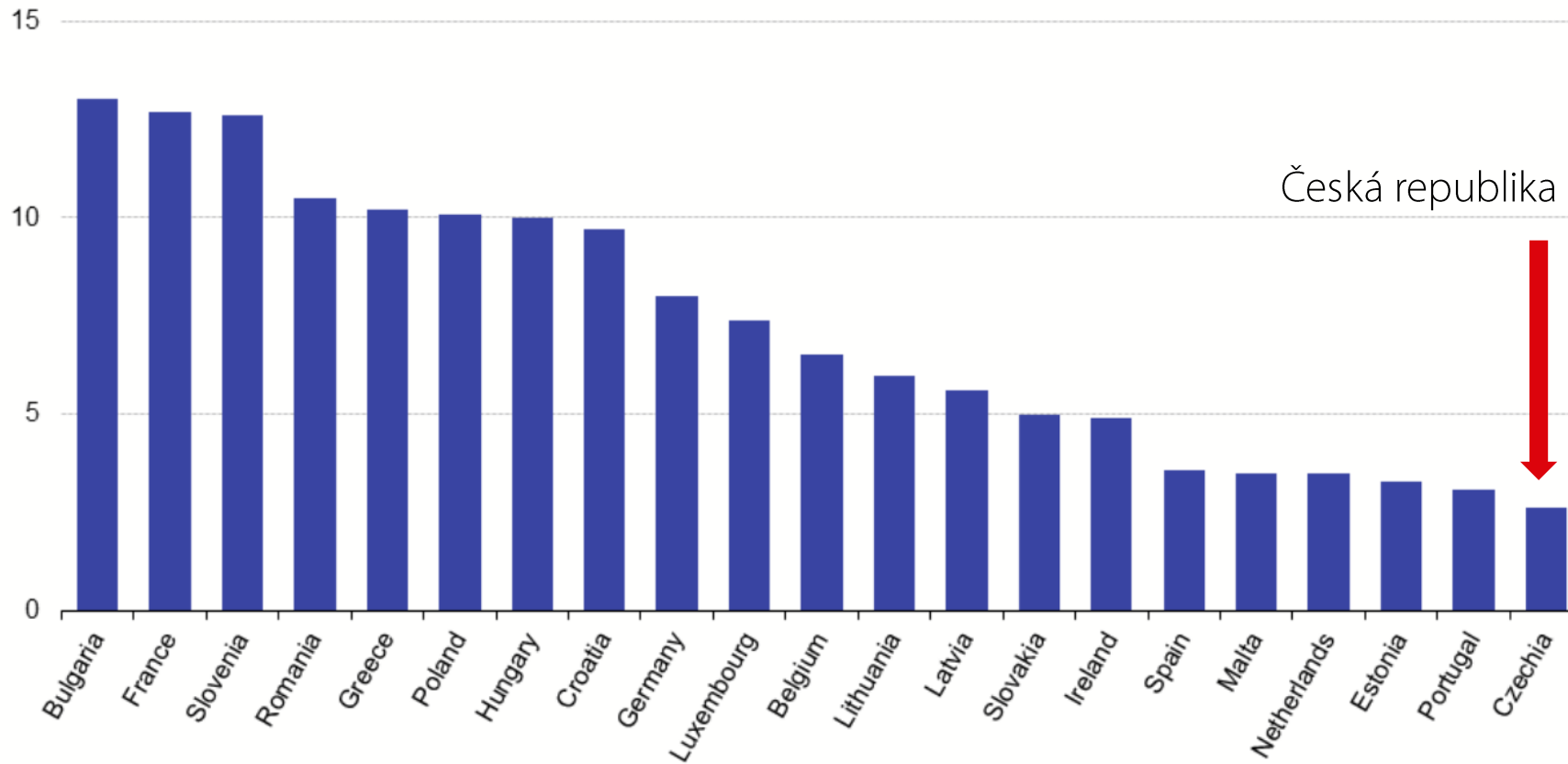
(²) Data based on the MW level of July 2023

Note 1: Denmark, Italy, Austria, Finland and Sweden have no national minimum wage

Note 2: Purchasing power parities (PPPs) are not available for Ukraine and Moldova

Source: Eurostat (online data code: earn\_mw\_cur)

# Podíl zaměstnanců s příjmem nižším než 105 % minimální mzdy, říjen 2022 (%)



Source: Eurostat, Structure of Earnings Survey 2022 and Minimum wages; special calculation made for the purpose of this publication; data are not available in Eurostat's online database

Podíl zaměstnanců s příjmem nižším než 105% minimální mzdy je v ČR nejnižší ve sledovaných zemích.

Nic tak v zásadě nebrání dalšímu zvyšování minimální mzdy a dosažení hranice např. 50% průměrné mzdy.

ČMKOS požaduje:

- **zrychlení růstu minimální mzdy** tak, aby Česko rychleji dohánělo směrnici doporučený evropský standard,
- posílení **kolektivního vyjednávání a kapacity sociálních partnerů.**

*Klíčové je, aby se o mzdách víc vyjednávalo přímo mezi zaměstnanci a zaměstnavateli – tedy prostřednictvím kolektivního vyjednávání. ČMKOS dlouhodobě zdůrazňuje, že právě funkční sociální dialog je cesta, jak udržet sociální smír.*

ČMKOS požaduje:

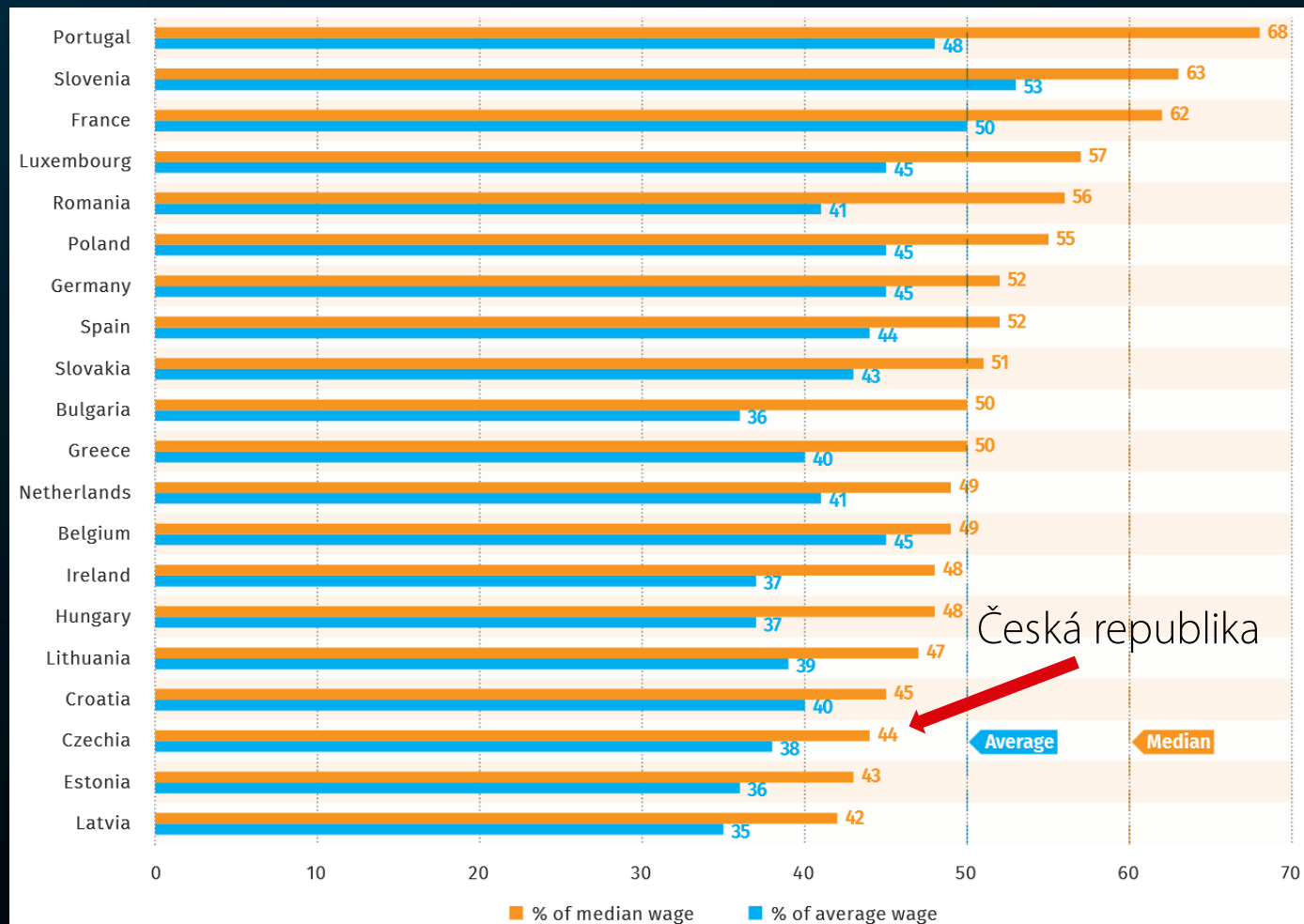
- **návrat zaručených mzdových tarifů**, které zrušila minulá vládní koalice.

*Dřívější povinné minimální hranice pro náročnější práce byly zrušeny navzdory nesouhlasu odborů v tripartitě. O to větší roli dnes hraje minimální mzda a kolektivní smlouvy. Bez nich roste riziko, že se část trhu práce posune k mzdovému dumpingu – mzdy se budou tlačit dolů a firmy si budou konkurovat především levnou prací.*

- aby se základní příděl do Fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP) **vrátil na hodnotu 2% z ročního objemu** nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, případně na mzdy a odměny, jaká byla před přijetím konsolidačního balíčku, který přijala minulá vláda.

# **Kolektivní vyjednávání a směrnice EU o evropských minimálních mzdách**

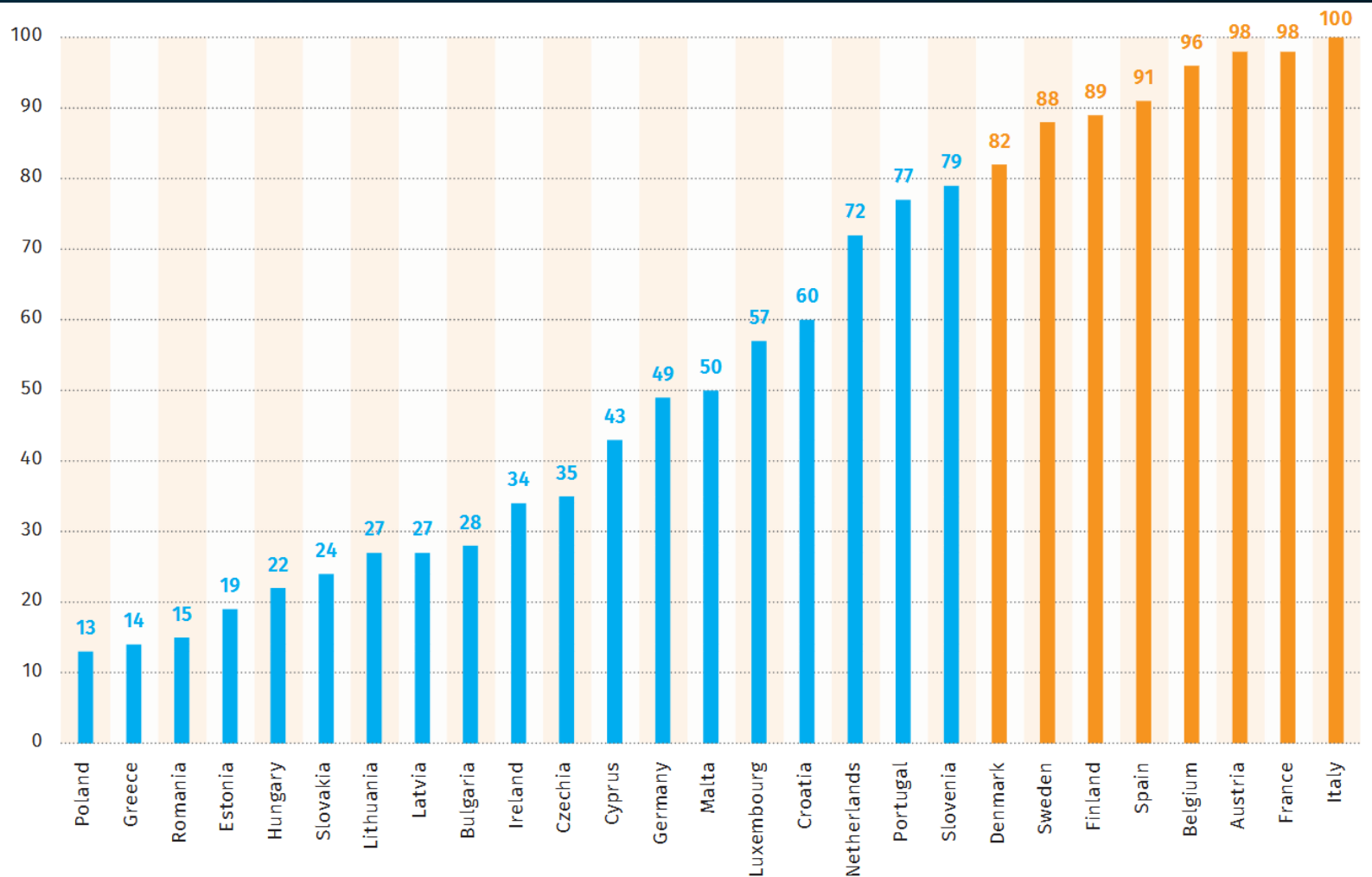
# Minimální mzda jako procento mediánu a průměru mezd při plném úvazku – Kaitzův index (2023)



Česká minimální mzda patří i v poměru k mediánu a průměrné mzdě k jedné z nejnižších ve sledovaných zemích se statutární minimální mzdou.

Note: No data available for Cyprus.  
Source: OECD 2024.

# Pokrytí kolektivním vyjednáváním v členských státech EU (v %; rok 2024 nebo nejnovější dostupný rok)



Source: OECD/AIAS 2024, ETUC 2024, for Croatia: Bagic 2025; for Germany: IAB 2024; for the Netherlands: De Beer and De Sauvage Nolting 2024.

Pokrytí kolektivními smlouvami lze zvýšit.

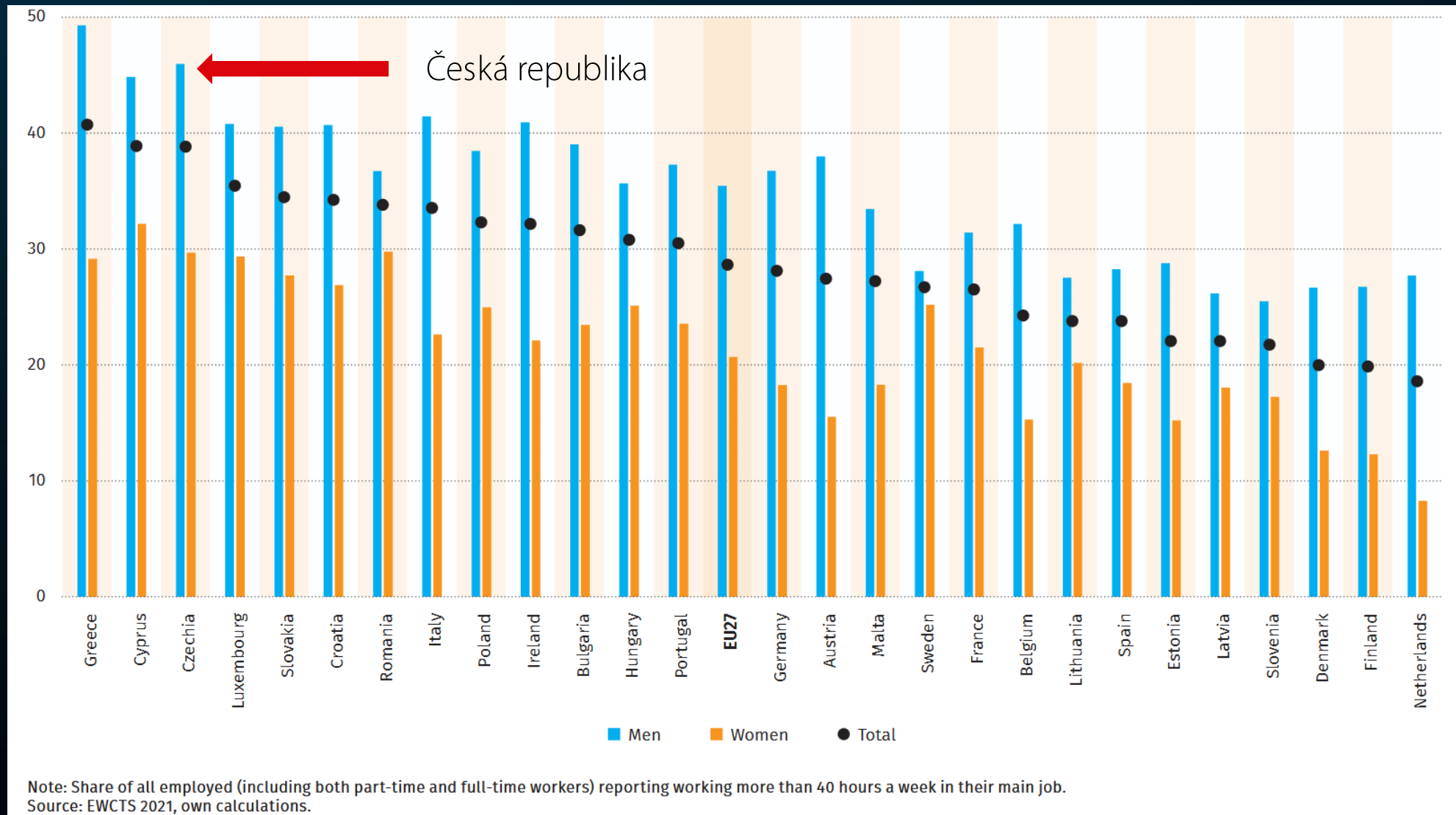
Je nutná podpora sociálního dialogu jak ze strany vlády (např. formou generální dohody), ale zejména ochotou zaměstnavatelů vyjednávat a uzavírat dohody a vést sociální dialog.

ČMKOS požaduje:

- **minimální uvolnění členů odborových orgánů k výkonu funkce.** Do § 203 se doplňuje nový odst. 3 ve znění: „Zaměstnavatel poskytne vždy nejméně jednomu členovi orgánu odborové organizace na jeho činnost pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku v rozsahu dohodnutém mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací. Pokud k dohodě nedojde, zaměstnavatel poskytne členovi orgánu odborové organizace na jeho činnost pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku v rozsahu měsíčně v rozsahu určeném jako součin průměrného počtu zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v předcházejícím kalendářním roce a časového úseku 15 minut ...“
- **navýšení finančních prostředků poskytovaných odborovým organizacím na oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP)** ve smyslu § 322 odst. 2 zákoníku práce,
- návrat **daňového zvýhodnění členských příspěvků** odborových organizací. Zrušení odpočtu za členské příspěvky, ke kterému došlo v nedávné době, považujeme za nepřijatelný zásah do činnosti a působení odborových organizací s cílem zeslabit či dokonce zlikvidovat odborovou činnost.

# **Důchodový věk a předčasný odchod do důchodu pro náročné profese**

# Délka týdenní pracovní doby podle pohlaví, 2021

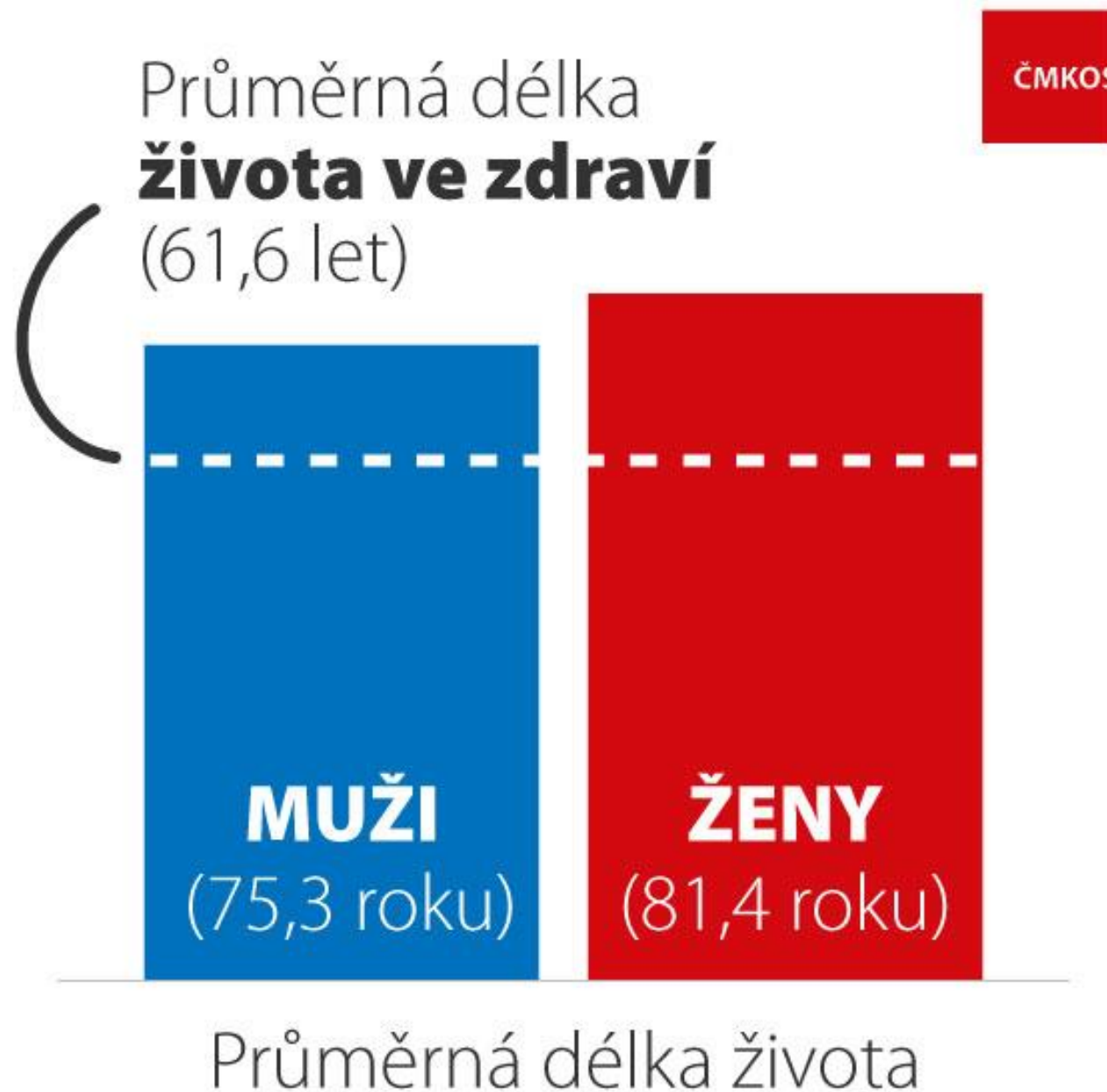


## Kolik let navíc odpracuje Čech za pracovní život oproti

	<b>2015</b>	<b>2017</b>	<b>2021</b>	<b>2023</b>
Němec	9	10	9	9
Dán	8	9	8	8
Nizozemec	8	8	7	7
Francouz	6	6	5	5
Belgičan	5	5	7	7
Rakušan	4	4	4	4
Švéd	3	4	3	3

Prodlužování věku pro odchod do důchodu, které prosadila minulá vládní koalice, jde proti skutečnosti, kdy muži i ženy se dožívají ve zdraví výrazně nižšího věku!

ČMKOS dlouhodobě nesouhlasila s prodloužením věku pro odchod do důchodu na 67 let a **požaduje návrat na 65 let.**



# ~~Bude~~ / Nebude možné jít z kategorie č. 3 dříve do důchodu

**Bude**

chemické látky

fyzická zátěž

prach

hluk

vibrace

neionizující záření

pracovní poloha

psychická zátěž

práce ve zvýšeném tlaku vzduchu

zřaková zátěž

zátěž chladem

zátěž teplem

práce s biologickými činiteli

**Nebude**

*„Důchod je jediný zdroj příjmů pro naše rodiče. Solidaritu pracujících s těmi, kteří už nejsou ekonomicky aktivní, bychom měli jednoznačně prokázat.“*

- **Zastropování věku na 65 letech** je podle ČMKOS nezbytné minimum. Stejně tak ČMKOS prosazuje rozšíření možnosti dřívějšího odchodu do důchodu bez krácení pro fyzicky i psychicky náročné profese a jejich valorizaci.
- **Zásadní otázkou ale zůstává financování.** Pokud mají být důchody stabilní a důstojné, nelze tuto debatu oddělovat od nastavení daňového systému. ČMKOS to již v minulosti popsala v **Bílé a Zelené knize k národnímu plánu hospodářského růstu**, které jsou ke stažení na webových stránkách ČMKOS.
- ČMKOS dlouhodobě prosazuje **otevření seriózní debaty o daňových změnách.** Zároveň poukazuje na to, že návrh na další zvýšení limitu obratu pro povinnou registraci OSVČ k DPH by znamenal výpadek až 20 miliard korun ročně na příjmové straně rozpočtu.

ČMKOS prosazuje:

- **zkrácení pracovní doby** na úroveň 37,5 hod. týdně bez krácení mzdy.
- **5 týdnů dovolené na zotavenou pro všechny** (jako je tomu např. již několik let na Slovensku).

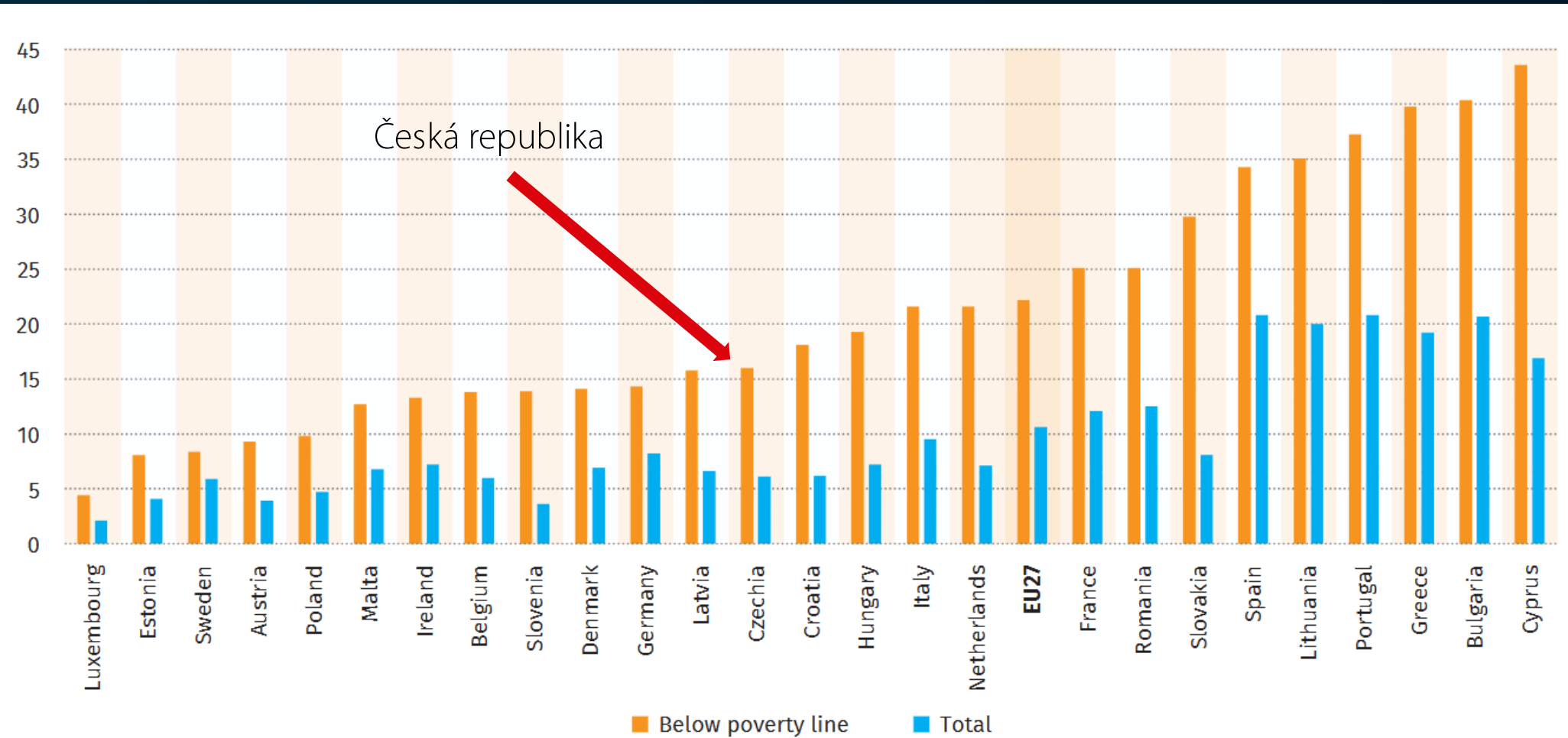


## #NeberteNámSvátky3

- UZO, ČMKOS a také MPO (Ministerstvo průmyslu a obchodu) **JSOU PROTI ZRUŠENÍ ZÁKONA O PRODEJNÍ DOBĚ.**
- Návrh poslanců ODS na zrušení zákona, který zakazuje prodej v maloobchodě o vybraných svátcích, narazil v připomínkovém řízení na nesouhlas ministerstva průmyslu i odborů. Ministerstvo ve svém stanovisku na vládním webu uvedlo mimo jiné to, že zaměstnanci i spotřebitelé si už zvykli na to, že nakupovat můžou v jiné dny.
- ČMKOS společně s UZO argumentuje například tím, že v západní Evropě bývají obchody zavřené nejen o svátcích, ale i o nedělích.  
***Vyzýváme k diskusi o tom, zda by neměl být zákaz prodeje rozšířen na všechny svátky.***
- MPO uvádí, že chápe důvody, pro které byl zákon přijat. „Obecný zákaz prodejní doby ve vyjmenovaných svátcích umožňuje zaměstnancům trávit více času s rodinou,“ stojí v jeho stanovisku.

# **Energetická chudoba**

# Energetická chudoba – podíl obyvatelstva, které si nemůže dovolit vytápět svůj domov, z celkového počtu obyvatel a z počtu osob ohrožených chudobou (v %, 2023)



Source: Eurostat (2024) [sdg\_07\_60].

# **Zdravotnictví a sociální služby**

- ČMKOS je přesvědčena, že zdravotnictví má fungovat na **principech solidarity** a každé vychýlení současných principů by mělo zásadní vliv na celou společnost. Pro fungování dostupného a kvalitního zdravotnictví jsou nezbytné další zásadní předpoklady – **personální stabilita, udržitelné financování a jasná dlouhodobá strategie**. Bez řešení těchto klíčových oblastí není možné zajistit, **aby zdravotní péče zůstala dostupná, bezpečná a kvalitní**. Finanční stabilizace zdravotnictví a udržení zdravotnického personálu jsou jedním ze zásadních předpokladů rozvoje celé společnosti.
- ČMKOS zároveň upozorňuje, že po minulé vládě zůstaly vnitřní dluhy ve zdravotnictví a ekonomické problémy se týkají i některých fakultních nemocnic. Tyto problémy nesmí být ignorovány, jinak se budou nadále prohlubovat. Programové prohlášení vlády ČR bohužel neobsahuje ani jasnou představu o tom, jak chce vláda stabilizovat zdravotnický personál, přestože situace je alarmující. Proto **ČMKOS požádala, aby zdravotnictví bylo tématem květnového jednání RHSD ČR (tripartity)**.

- V oblasti sociálních služeb podporuje ČMKOS **změnu stávajícího nefunkčního dotačního systému**. Rozšíření kapacit dlouhodobé péče je naprosto nezbytné. Stejně důležité je však i řešení problémů neformálně pečujících osob, zejména v oblasti **prevence jejich vyhoření, přetížení a zvýšení finančního ohodnocení** této péče ze strany státu. Aktuální nízká úroveň odměňování neformálně pečujících **vede v praxi k jejich chudobě ve stáří**.
- ČMKOS zároveň upozorňuje, že programové prohlášení vlády ČR neobsahuje žádné konkrétní deklarace ve vztahu k zaměstnancům v sociálních službách. V tomto sektoru **dlouhodobě chybí více než 3 000 pečovatелů, populace stárne, a odměňování pracovníků stále neodpovídá náročnosti a společenskému významu jejich práce**. Velmi bychom uvítali, aby se vláda zabývala odměňováním zaměstnanců v sociálních službách.

# **Návrh nových zákonů a postoj ČMKOS k nim**

# **Směrnice EU o platformové práci a návrh její aplikace do českého práva**



„Na jedné straně s velkou slávou ohlašuje vznik elitního kontrolního komanda KOBRA 26 pro boj s nelegálním zaměstnáváním. Na straně druhé ale potichu pod tlakem digitálních platforem připravuje legislativu, která dosavadní pojetí švarcsystému a závislé práce drasticky osekává a firmám otevírá dveře k legálnímu obcházení odvodů do státního rozpočtu a odpírání základních pracovněprávních standardů zaměstnancům. Výsledek? Stát obětuje pracovní standardy všech profesí, aby vyhověl zájmům několika firem. Z ochrany trhu práce se tak stane absurdní fraška.“

**Ondřej Habart**

*Předseda Odborového svazu TOK ČR*



Pokud tento vládní návrh projde, dopady na pracující mohou být okamžité a drtivé. **Každý, koho firma „dotlačí“ do práce na IČO, musí počítat s:**

- **Ztrátou ochrany před okamžitým vyhazovem.**
- **Zánikem garance minimální mzdy a příplatků.**
- **Neexistencí limitů pracovní doby** – práce „od nevidím do nevidím“ se stane normou.
- **Koncem práva na placenou dovolenou, nemocenskou či ošetřovné.**
- **Ztrátou nároků na odškodnění při pracovních úrazech a nemocech z povolání.**
- **Pádem do chudoby ve stáří kvůli minimálním odvodům na důchod.**

# **Návrh změny zákona o státní službě**



## Návrh zákona o státních zaměstnancích – riziko oslabení státní služby

- poslanecké tisky 76 a 77, načteny 29. 12. 2025, bez řádného projednání a konzultací
- nerealistický návrh účinnosti – 1. 7. 2026
- má nahradit zákon o státní službě a převést státní zaměstnance do režimu zákoníku práce s přísnějšími povinnostmi a řadou omezení
- oslabení systémových záruk státní služby a vyšší riziko politizace a nestability úřadů.

### Kroky OS SOO:

- odmítavé stanovisko již na Silvestra 2025, konstantní mediální i odborná kritika, podrobná analýza materiálu a několik stanovisek k jednotlivým institutům
- **otevřený dopis premiérovi, výzva k jednání, komunikace s koalicí i opozicí**

**Odborům nejde jen o „výhody úředníků“, ale o ochranu profesionální, stabilní a nepolitizované státní správy.**

# **Výhody sdružování v odborech a vedení sociálního dialogu**

# Podnikové kolektivní smlouvy

Vyšší mzdy, kratší pracovní doba a konkrétní přínos pro každodenní život.



Rozdíly ve mzdách jsou zcela zásadní. Zaměstnanci pracující v podnicích **s kolektivní smlouvou** dosahují výrazně vyšších výdělků než ti, kteří žádnou kolektivní ochranu nemají.

Medián hrubé měsíční mzdy činí u mužů **49 057 Kč**, zatímco bez kolektivní smlouvy je to 40 329 Kč. U žen je rozdíl podobně výrazný – **42 877 Kč** oproti 35 496 Kč.

Kolektivní smlouvy tak znamenají v průměru o 8 555 Kč měsíčně více.

Tedy o více než

**102 660 Kč**

ročně.

**DĚKUJEME!**

---

Odbory mají přes

**10 TISÍC NOVÝCH ČLENŮ**

a

**93 NOVÝCH ZÁKLADNÍCH  
ORGANIZACÍ**

---

**Děkuji za pozornost**