

CO NABÍZEJÍ ODBORY ZAČÍNÁJÍCÍM UČITELŮM?

Mladí chtějí mít pocit, že mohou svou práci skutečně ovlivňovat

Nedávno ho minula Kristova léta. Učí dějepis, společenské vědy, dějiny a teorii propagace a makroekonomii. Vede odborovou organizaci v Československé akademii obchodní v Resslově ulici v Praze a je místopředsedou pražských školských odborů. V ČMOS pracovníků školství patří také k nevelké skupině mladých odborářů. S LUKÁŠEM ULRYCHEM, který byl i rok místopředsedou SOCDM, jsme hovořili o zájmu mladých o odbory.

Co vás vedlo ke vstupu do odborů? Od kolika let v nich jste?

Do odborů jsem vstoupil poměrně brzy, ještě jako student pedagogické fakulty. Bylo mi třináct let, jsem členem odborů zhruba deset let. Důvody byly v zásadě dva. Ten první byl docela prostý – už tehdy bylo zřejmé, že platy ve školství jsou dlouhodobě problém a že právě odbory patří mezi ty, kdo na to nejvíc upozorňují a snaží se situaci měnit. Měl jsem pocit, že když se chci ve školství pohybovat a něco v něm dělat, dává smysl takovou snahu podpořit i osobně.

Ten druhý důvod byl spíš praktický. Odbory přece jen poskytují určité zázemí a ochranu zaměstnancům. Člověk ví, že kdyby se někdy dostal do sporu s vedením školy nebo do složitější pracovní situace, má k dispozici právní podporu a někoho, kdo se ho zastane. A i když to třeba nikdy nevyužijete, už samotné vědomí, že tu taková možnost je, má svoji hodnotu. Takže pro mě to byla kombinace určité profesní solidarity a zároveň i racionálního rozhodnutí mít v zaměstnání silnější oporu.

Senioři mají ve struktuře odborů svoji sekci, mladí ale ne. Je podle vás potřeba nějaká formalizace? A kolik mladých v odborech vlastně je?

Pokus o organizování mladších členů už tu v minulosti byl. Existovala skupina mladých odborářů a nějakou dobu jsem byl dokonce jejím místopředsedou. Postupně ale její činnost utichla a dnes už o ní prakticky neslychám. Přitom určitá forma organizace mladších členů by podle mě smysl měla – už jen proto, aby měli prostor přicházet s vlastními tématy a pohledem na různá témata.

Jenže tady narážíme na zásadnější problém. Mladých lidí je v odborech obecně málo. A není to specifikum školství – podobnou zkušenost mají i jiné odborové svazy. Odborové hnutí se s tím potýká dlouhodobě. Když jsem před časem na pedagogické



Lukáš Ulrych

fakultě dělal menší anketu mezi studenty, zjistil jsem docela překvapivou věc – řada z nich vlastně vůbec neví, co odbory jsou a jak fungují. To docela dobře ukazuje, jak malá pozornost se tomu u nás věnuje. Moje generace se o odborech ve škole prakticky nic nedozvěděla a většina lidí se s tím pojmem setká spíš náhodou, třeba v médiích. Takže ano, nějaká formalizace by byla užitečná, ale bez většího zájmu mladých lidí se těžko naplní skutečným obsahem.

Od ČMOS pracovníků školství jsem dostal informaci, že věková struktura odborů se nezjišťuje a že zhruba odpovídá věkové struktuře pedagogických sborů. Je to podle vás pozitivní situace?

Když člověk nahlédne do struktur odborů nebo se podívá na složení pedagogických sborů ve školách, věkový obraz je velmi podobný. Odbory v tomhle ohledu v zásadě jen kopírují situaci ve školství. A ta je poměrně dobře známá – mladých učitelů je málo a průměrný věk se dlouhodobě drží poměrně vysoko. Ve školství jsem zhruba deset let a dlouho jsem byl nejmladším učitelem na škole. Teprve letos mě na tomhle „postu“ vystřídal kolega, kterému je sedmadvacet. To podle mě docela dobře ilustruje, jak věková struktura ve školách vypadá.

A když je mladých lidí málo ve školství, logicky jich bude málo i v odborech.

Jestli je to pozitivní situace? Spíš bych řekl, že je to prostě odraz reality, která sama o sobě pozitivní není. Školství mladé lidi zatím příliš nepřitahuje – a jedním z hlavních důvodů je samozřejmě platová perspektiva a celkové pracovní podmínky. Dokud se tohle výrazně nezmění, bude se věková struktura škol i odborů měnit jen velmi pomalu.

Podílejí se podle vás na nevelkém zájmu o vstup do odborů i negativní postoje některých ředitelů?

Myslím, že i tohle může hrát určitou roli. Někteří ředitelé mají k odborům rezervovaný, někdy i vysloveně negativní vztah. Často to ale vychází spíš z nedostatku informací o tom, co odbory vlastně mohou a nemohou dělat. Někdy panuje představa, že jde o jakousi opozici vůči vedení školy, která jen komplikuje život. Ve skutečnosti přitom mohou být i partnerem při řešení řady pracovních otázek. Pokud ale vedení školy dává najevo, že odbory ve škole vlastně nechce, může to samozřejmě některé zaměstnance odradit. Zvláště ty mladší, kteří ještě nemají tolik zkušeností a nechtějí se hned na začátku profesní dráhy pouštět do konfliktů.

Vedle toho ale existuje i širší společenský kontext. Postupně se vytrácí tradice spolkové činnosti. Ještě za první republiky bylo běžné, že lidé byli členy různých spolků, chodili na schůze a byli zvyklí se organizovat. Takle kultura postupně slábla a komunistická zkušenost s povinnými, formálními schůzemi, kde se stejně nic nerozhodovalo, ji podle mě oslabil ještě víc. Dnes už mnoho lidí prostě není zvyklých se sdružovat nebo aktivně zapojovat do podobných struktur. Negativní postoje některých ředitelů tedy mohou být jedním z faktorů, ale určitě nejsou jediným důvodem.

Je problém spíše v obrazu odborů, jejich fungování, nebo v postojích mladé generace obecně? A může být podle vás pravicově orientovaný volič odborářem?

Myslím, že je to kombinace několika věcí. Určitě tu hraje roli obraz odborů ve veřejném prostoru. Často se o nich mluví způsobem, který je spíš zjednodušující nebo přímo negativní – někdy je tak prezentují i politici. Odbory jsou pak vykreslovány jako relikty minulosti nebo jako nástroj jed-



Shutterstock

né politické strany. To podle mě realitě vůbec neodpovídá, ale určitý vliv na vnímání to má, zvláště u mladších lidí.

Zároveň je ale pravda, že velká část mladé generace vlastně ani neví, co odbory dělají a jak fungují. Pro studenty pedagogické fakulty jsou leckdy odbory spíš abstraktní pojem. A když o něčem moc nevíte, těžko si k tomu vytvoříte vztah.

Co se týče politické orientace, nemyslím si, že by odbory byly výhradně záležitostí levicově smýšlejících lidí. I mezi členy organizace v naší škole jsou lidé, kteří se otevřeně hlásí k pravicovým názorům a nijak jim to nebrání být v odborech aktivní. Odbory totiž nejsou politická strana – jejich úkolem je hájit profesní a pracovní zájmy zaměstnanců. A to je téma, které se týká lidí napříč politickým spektrem. Možná v minulosti existovala silnější představa, že odbory patří „pod křídla“ levice, ale myslím, že v dnešní realitě už to takhle jednoduše neplatí.

Mají mladí pracovníci ve školství dostatek prostoru ovlivňovat činnost odborů? Co by měly podle vás odbory dělat, aby oslovily více mladých?

V každé demokratické organizaci v zásadě platí jednoduché pravidlo – vliv jednotlivých skupin odpovídá tomu, kolik mají členů. Pokud je mladých lidí v odborech málo, logicky se jejich hlas prosazuje hůř.

Ne proto, že by jim někdo prostor vědomě upíral, ale prostě proto, že jich není tolik. Na druhou stranu z vlastní zkušenosti můžu říct, že uvnitř odborů existuje poměrně silná snaha mladé lidi zapojovat. I na centrální úrovni je cítit, že generační obměna je nutná a že bez ní se organizace do budoucna neobejde. Problém tedy podle mě není v tom, že by odbory mladé odmítaly. Spíš v tom, že se k nim mladí lidé často vůbec nedostanou. Pokud by chtěly odbory oslovit více mladých, měly by podle mě mnohem víc vysvětlovat svou roli. Ukazovat konkrétně, co lidem přináší – ať už jde o ochranu zaměstnanců, právní pomoc nebo třeba výsledky kolektivního vyjednávání.

Zároveň si myslím, že by se odbory neměly soustředit jen na platy a pracovní podmínky, i když to samozřejmě zůstává jejich základní agendou. Mohly by víc vstupovat i do širších debat o podobě školství. Mladé učitele často zajímá nejen to, kolik budou vydělávat, ale také jak bude jejich práce vypadat, kam se systém vzdělávání vyvíjí a jestli mají šanci ten vývoj nějak ovlivnit.

Byl byste tedy pro razantnější vystupování odborů nejen v oblasti odměňování a pracovních podmínek, ale i při ovlivňování vzdělávací politiky?

Ano, myslím si, že by to bylo správné. Odbory samozřejmě tradičně řeší hlavně platy, pracovní podmínky nebo pracovní právo. To je jejich základní role a tak to má

zůstat. Zároveň si ale myslím, že ve školství by měly být mnohem aktivnější i v debatě o tom, kam se celý systém vzdělávání vlastně ubírá. Jednoduše proto, že učitelé jsou ti, kdo ve školách pracují každý den a vidí z první ruky, jak jednotlivé reformy nebo změny fungují v praxi. Ministři přicházejí a odcházejí, politické reprezentace se střídají, ale učitelé ve školách zůstávají. A právě jejich zkušenost by měla být při formování vzdělávací politiky slyšet mnohem víc.

V českém prostředí navíc neexistuje (a podle mého ani existovat nebude) silná profesní komora učitelů, která by podobnou roli systematicky plnila. O to víc by podle mě měly odbory vystupovat jako hlas lidí ze škol. Znamená to vyjadřovat se nejen k otázkám financování, ale také k tomu, jak má vypadat výuka, jaké mají být dlouhodobé cíle vzdělávacího systému nebo jaké změny dávají z pohledu praxe smysl. Nejde o to nahrazovat odbornou debatu nebo rozhodování politiků. Spíš o to, aby u stolu, kde se o budoucnosti školství rozhoduje, seděli i lidé, kteří v tom systému skutečně pracují. A právě tam podle mě odbory mohou sehrát důležitou roli.

Jak vnímáte plánovaný přesun financování nepedagogických pracovníků a prostředků ONIV pod zřizovatele? Jaké dopady podle vás může mít na pracovníky a chod škol?

Návrh podle mě vyvolává oprávněné obavy. Nejde jen o technickou změnu v účetnictví škol, ale o zásah, který může mít reálný dopad na každodenní fungování škol i na pracovní jistotu lidí, kteří tam pracují. Dosavadní systém má tu výhodu, že financování je relativně jednotné a předvídatelné. Pokud se finance na nepedagogické pracovníky a ONIV přesunují pod zřizovatele, hrozí větší rozdíly mezi jednotlivými školami a regiony. Některé obce nebo kraje budou schopny školy podporovat víc, ▶

Pracovníci školství jsou největší profesní skupinou veřejných zaměstnanců. Počet členů ČMOS pracovníků školství se v roce 2024/2025 pohyboval mírně pod 15 000. Odchody členů zatím nahrazoval vstup nových. Ten pomáhá pozitivně ovlivnit i zájem o rozsáhlé „pojištění právní ochrany“ u pojišťovny DAS – pro členy odborů zdarma. Zájem se též těší rekreační, exkurzní a poznávací systém EXOD pro členy a rodinné příslušníky. V letošním roce chce ČMOS pracovníků školství navrhnout legislativní ukotvení kolektivního vyjednávání rezortní kolektivní smlouvy pro školství. Obdobný systém funguje na Slovensku.

ČMOS pracovníků školství

► jiné méně – a to může vytvářet nerovnosti, které ve školství nejsou dobré. Z pohledu zaměstnanců může být problém i v tom, že nepedagogičtí pracovníci jsou často už dnes finančně na hraně. Jsou to lidé, bez kterých se škola neobejde – školníci, kuchařky, uklízečky, administrativní pracovníci. Pokud by se jejich financování stalo více závislé na rozpočtových možnostech zřizovatelů, může to vést k tlaku na snižování počtu míst nebo úvazků. A dopad by samozřejmě pocítili i samotné školy. Ředitelé by se mohli dostávat do složitější situace, kdy budou muset více vyjednávat se zřizovatelem o provozních prostředcích. Obávám se, že místo aby se mohli soustředit na pedagogické vedení školy, budou řešit ještě víc administrativy a financování běžného provozu.

Jak hodnotíte současný rozpočet školství?

V posledních letech je to určitě jedno z nejdiskutovanějších témat. Na jednu stranu je pravda, že v minulých letech do školství přiteklo více peněz než dříve, zejména pokud jde o platy učitelů. To je krok správným směrem, protože bez důstojného finančního ohodnocení je těžké do školství přilákat nové lidi. Na druhou stranu se stále ukazuje, že systém jako celek je dlouhodobě podfinancovaný. Není to jen otázka platů učitelů, ale také provozu škol, podpůrných profesí, modernizace vybavení nebo právě financování nepedagogických pracovníků.

Když se podíváme na mezinárodní srovnání, Česká republika stále nedává na vzdělávání takový podíl veřejných prostředků jako řada jiných vyspělých zemí. A přitom od škol očekáváme stále více – od individualizace výuky přes práci s dětmi se speciálními potřebami až po zavádění nových technologií. Proto si myslím, že debata o financování školství by neměla být jen o tom, kde ušetřit, ale spíš o tom, jak nastavit dlouhodobě stabilní a předvídatelný systém. Školství je totiž oblast, kde se výsledky rozhodnutí projevují až po letech.

Co si myslíte o změnách, které přináší nejnovější školská legislativa? Diskutuje se i o mobilech ve školách a o roli AI...

Školství dnes prochází poměrně rychlými změnami a legislativa se snaží nějakým způsobem se tomu přizpůsobit. Je ale důležité, aby ty změny byly promyšlené a aby se o nich vedla skutečná debata s lidmi z praxe. Dobře je to vidět třeba na diskuzi o mobilních telefonech ve školách. Někde už dnes existují pravidla, která jejich používání během výuky omezují, jinde je přístup volnější. Osobně si myslím, že školy by měly mít možnost nastavit si rozumná pravidla samy podle svých podmínek. Není jisté, jestli je vždy nejlepší řešit takové věci plošným zákazem na úrovni zákona. Podobné je to i s umělou inteligencí. Ta už dnes do škol vstupuje a je zřejmé, že její význam bude růst. Spíš než na zákazy bychom se podle mě měli soustředit na to, jak s těmito nástroji pracovat

smysluplně. Učit žáky kriticky přemýšlet, ověřovat informace a používat technologie jako pomocníka, ne jako náhradu vlastní práce. Celkově si myslím, že legislativa by měla školám spíš vytvářet stabilní rámec a prostor pro práci, než je zatěžovat stále novými a novými povinnostmi.

Jak se díváte na staronového ministra, na odložení RVP ZV, na spolupráci odborů a MŠMT?

Výměny ministrů jsou ve školství poměrně časté a každá změna samozřejmě přináší určitou nejistotu. Na druhou stranu si myslím, že důležitější než samotná personální otázka je kontinuita některých klíčových kroků a otevřená komunikace s odbornou veřejností. Přidávám se k názoru, že mi-



nistr Plaga je z možností, které byly k dispozici, tou lepší variantou, je to člověk na svém místě.

Pokud jde o odložení revize RVP ZV, chápu to jako snahu dát školám více času na přípravu. Změny kurikula jsou vždy citlivá věc, a pokud mají opravdu fungovat, musí jim učitelé rozumět a musí mít čas se na ně připravit. Příliš rychlé zavádění by mohlo v praxi způsobit spíš zmatek než zlepšení.

Co se týče vztahů mezi odbory a ministerstvem, ty nikdy nejsou úplně jednoduché – a je to vlastně přirozené. Odbory mají hájit zájmy zaměstnanců, ministerstvo zase odpovídá za řízení systému jako celku. Důležité ale je, aby mezi oběma stranami existoval pravidelný dialog. Pokud spolu ministerstvo a odbory dokážou mluvit otevřeně a hledat řešení, může to být pro školství přínos. Nejhorší je situace, kdy se jednotlivé kroky připravují bez dostatečné komunikace s lidmi, kteří budou jejich důsledky ve školách každý den zažívat.

Je podle vás potřeba legislativně ukotvit kolektivní vyjednávání rezortní kolektivní smlouvy pro školství, což je současná snaha školských odborů?

Debata o rezortní kolektivní smlouvě ve školství se objevuje už delší dobu a myslím si, že má své opodstatnění. Školství je velmi specifický sektor – zaměstnává velké množství lidí, je financované z veřejných prostředků a zároveň je silně regulované

státem. Přesto v něm chybí mechanismus, který by systematicky nastavoval některé základní pracovní podmínky na úrovni celého odvětví.

Legislativní ukotvení kolektivního vyjednávání na rezortní úrovni by podle mě mohlo přispět k větší stabilitě a předvídatelnosti. Nešlo by jen o platy, ale například také o pracovní podmínky, profesní rozvoj nebo některé organizační otázky, které dnes školy řeší často velmi rozdílně. Zároveň by to mohlo posílit dialog mezi zřizovateli a zástupci zaměstnanců. Rezortní a návazné „krajské“ kolektivní smlouvy by mohly být jedním z nástrojů, jak tyto roviny lépe propojit. To považuji za smysluplnou cestu.

Jaké změny by podle vás byly nejdůležitější, aby se práce ve školství stala pro mladou generaci atraktivnější a stabilnější?

Pokud chceme, aby do škol přicházelo více mladých lidí a aby v profesi také zůstávali, bude podle mě potřeba řešit několik věcí zároveň. Tou první je samozřejmě finanční ohodnocení. Nejde jen o to, aby byl nástupní plat učitele konkurenceschopný vůči jiným vysokoškolským profesím, ale také o to, aby byl kariérní růst předvídatelný a aby se lidem vyplatilo ve školství dlouhodobě zůstat.

Druhou důležitou oblastí jsou pracovní podmínky. Mladí učitelé často narážejí na velkou administrativní zátěž nebo na nedostatek podpory v prvních letech praxe. Velký význam by proto měl dobře fungující systém uvádějících učitelů a celkově silnější profesní podpora na začátku kariéry.

Důležitá je ale i širší společenská rovina. Pokud chceme, aby byla učitelská profese atraktivní, musí mít ve společnosti určitou prestiž a respekt. To se nedá změnit jedním rozhodnutím, ale hodně záleží i na tom, jak o školství mluví politici a veřejnost. A v neposlední řadě si myslím, že mladí lidé chtějí mít pocit, že mohou svou práci skutečně ovlivňovat. Pokud budou mít větší prostor zapojovat se do profesních organizací, odborných debat nebo třeba i do činnosti odborů, může to posílit jejich vztah ke školství jako k dlouhodobé profesní dráze.