horník·geolog·naftař
hgn

Z obsahu:

- Odbory dosáhly udržení reálných mezd i něco navíc
- Právní novinky: Několik užitečných čísel pro rok 2025, DPP, DIP
- Setkání bankovní rady České národní banky se zástupci ČMKOS

Únor 2025

MĚSÍČNÍK ODBOROVÉHO SVAZU PRACOVNÍKŮ HORNICTVÍ, GEOLOGIE A NAFTOVÉHO PRŮMYSLU

KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

Končící těžba a propouštění klade na odbory zvýšené nároky

Odborům se podařilo udržet loni reálné zaměstnanecké mzdy. Jaké jsou výhledy v OKD pro letošní a částečně i příští rok, o tom HGN hovořil s předsedou Sdružení hornických odborů Jiřím Waloszkem.

Jak hodnotíte uplynulý rok 2024?

Z hlediska hornických odborů mohu hodnotit rok 2024 v oblasti mezd kladně, a to i přesto, jak to před jeho začátkem nevypadalo dobře. Díky dohodám s vedením OKD se povedlo našim členům, zaměstnancům OKD udržet reálné mzdy, a to je v dnešní době nejdůležitější. Ne úplně kladně se dá hodnotit situace Sdružení ohledně počtu členů, kdy v roce 2024 došlo k dalšímu poklesu a tímto pokračuje trend minulých let, který je spojen hlavně s blížícím se koncem těžby černého uhlí v OKD.

Co čeká odbory OKD v roce 2025?

Jako každoročně se již nyní chystáme na březnový sněm SHO. Pokud se týká dalších odborových akcí, zúčastní se naši delegáti dubnového sněmu Odborového svazu PHGN a sněmu odborové centrály ČMKOS. I nadále budeme jednat se zaměstnavateli a snažit se jako doposud vytvářet co nejlepší podmínky pro naše členy a zaměstnance. Rok 2025 bohužel přinese i velké propouštění zaměstnanců OKD z důvodu postupného ukončování těžby černého uhlí. S tím jsou spojené organizační změny. Do dotěžení posledních porubů v prvním čtvrtletí 2026 bude spoléhat na stávající pracovníky. V druhé polovině letošního roku, kdy skončí činnost příprav a vybavování porubů, sníží stav zaměstnanců o zhruba 350. Vybraným zájemcům společnost nabídne perspektivu zaměstnání i za horizont roku 2026, kdy bude probíhat technická likvidace Dolu ČSM a další podnikatelská činnost společnosti. Odcházející pracovníci dostanou podle kolektivní smlouvy odstupné ve výši až 11násobku průměrného měsíčního výdělku. Úkolem odborů jak na úrovni podnikové, tak i na úrovni odborového sdružení bude všem, kterých se to bude týkat, podat pomocnou ruku ve formě obecné informovanosti, či odborného poradenství v právních věcech, tak jako tomu bylo i v minulých letech.

Máte představu o další působnosti odborů v OKD po ukončení těžby uhlí?

Chci naše členy ujistit, že končící těžba černého uhlí na působnosti odborů v důlní společnosti se nic nemění. Pokud budou v dalších letech naši členové zaměstnanci OKD, bude stále důležité, aby odbory fungovaly a hájily jejich nároky a práva. Nakonec, jak uvedl generální ředitel OKD Roman Sikora, po ukončení hornické činnosti chce důlní společnost dále podnikat v oblasti výroby uhelných směsí a zelené energie. Jak je zřejmé, zaměstnavatel usiluje značku OKD udržet i po ukončení hornické činnosti a dát části zaměstnanců pracovní nabídku na pokračování činnosti v povrchových aktivitách.

Letošní rok je posledním rokem těžby uhlí v ostravsko-karvinském revíru. Poslední poruby by měly být dotěženy v lednu či únoru 2026. Jaké výhody pro zaměstnance se odborům podařilo dojednat na uvedené období v kolektivní smlouvě?

Po čtyřech kolech intenzivních jednání jsme podepsali dodatek ke kolektivní smlouvě na rok 2025. Díky tomu od ledna 2025 zaměstnancům společnosti vzrostly tarifní mzdy o 3 procenta a o další 2 procenta se navýší variabilní složky mzdy. Zvýší se také vybrané příspěvky. V platnosti zůstanou ostatní odměny a benefity zakotvené v kolektivní smlouvě. Jako zásadní vnímám dojednaný nárůst tarifní mzdy v průměru o 3 procenta, který zaměstnancům zajistí udržení reálné mzdy v letošním roce. Z pohledu odborů je rovněž pozitivní, že se povedlo dohodnout se zaměstnavatelem zvýšení prémiové složky mzdy a příspěvku na penzijní připojištění.

(ivz, pek)

Jaromír Franta: Výsledek je lepší, než jsme předpokládali

I přes složitou situaci na energetickém trhu a v těžbě uhlí odbory dokončily a uzavřely kolektivní vyjednávání ve všech společnostech skupiny Sev.en Česká energie. Odbory nad to uzavřely se zaměstnavatelem podnikovou kolektivní smlouvu na tříleté období. Meziročně se bude jednat především o mzdové oblasti. O tom, co se odborům podařilo pro rok 2025 pro zaměstnance vyjednat, HGN hovořil s předsedou SOO CCG Most Jaromírem Frantou.

V jakých vnějších podmínkách funguje skupina Sev.en Česká energie?

Situace ohledně uhlí, ať už se týká těžby, nebo výroby energií z uhlí je dlouhodobě složitá. Výrobu zdražují emisní povolenky a všechna možná i nemožná vládní a evropská opatření. Z toho důvodu není pozice odborů při kolektivním vyjednávání jednoduchá. To se projevilo v naší skupině při vyjednávání pro následující období.

Pokud nenastanou enormní výkyvy například u cen elektřiny, nedojde k razantnímu navýšení cen emisních povolenek nebo nebude uvalena nějaká další smyšlená daň ať už z EU, nebo od české vlády, lze dohlédnou na dva roky dopředu. Nám se však i přesto podařilo uzavřít kolektivní smlouvu s tříletou platností. Chceme tím dát našim členům a zaměstnancům najevo, že ve tříletém období budou pokryti kolektivní smlouvou a jejich nároky se nebudou v tomto období měnit.

Jak kolektivní vyjednávání probíhalo?

Odbory přistoupily k vyjednávání s požadavkem převést maximum ujednání ze staré kolektivní smlouvy do nové a jednat pouze o ustanoveních s jednoletou platností a o ustanoveních, kde je změna nutná z důvodu změn v legislativě. Zaměstnavatel až na drobné výjimky se s naším přístupem ztotožnil.

Podařilo se odborům zachovat také zaměstnanecké benefity?

Bohužel i nadále platí vládní balíček, který stanovil strop zaměstnaneckých benefitů na úrovni 50 procent průměrného výdělku ve státě.

To nám nedává prostor, abychom benefity mohli vylepšovat. Odbory se proto soustředily na penzijní připojištění, které je vyjmuté z benefitů a u něhož od nového roku dochází ke změně některých podmínek a parametrů. Dojednali jsme, že se příspěvek zaměstnavatele navýší od 50 do 250 korun podle odpracovaných let, což je za současné situace dobrý počin. Benefity a bonusy, mezi které patří například 13. plat, výkonnostní bonus, nebo program Zdraví byly zachovány i v nové kolektivní smlouvě.

O kolik se konkrétně navýší mzdy?

Pokud se týká zaměstnaneckých mezd, tak tam jsme domluvili růst o dvě procenta do tarifů. Ostatní složky mzdy, které jsou vázány na tarifní mzdu, se rovněž rovnoměrně navyšují. Ve společnostech, kde jsme uzavírali kolektivním smlouvu, to dělá v průměru na zaměstnance více jak 1000 korun měsíčně, což je nárůst, který by při současné predikci inflace na rok 2025 zaručil zaměstnancům, že jim nepoklesnou reálné mzdy.

Podařilo se nám opět nasmlouvat výkonnostní bonus, který se vyplácí zaměstnancům za zimní období, konkrétně od ledna do května. Zásadní podmínka k vyplacení bonusu je, že se musí naplnit požadavky našich obchodníků. Pokud tuto podmínku splníme, tak výkonnostní bonus ve výši 10 tisíc korun dostane každý zaměstnanec do výplaty, pokud nemá ve sledovaném období absenci vyšší než jeden měsíc.

Došlo ještě k dalším změnám?

Byli jsme nuceni přijmout změnu u ustanovení spojených s výpovědní dobou, která již nenastává od prvního dne následujícího měsíce, ale od následujícího dne po předání výpovědi. Zvýšily se také příplatky za soboty, neděle a noční směny.

Takže jste s novou podnikovou kolektivní smlouvou spokojen?

Za nejisté situace, za které jsme vyjednávali, se odbory nemají za co stydět, spíše naopak. U některých ustanovení jsem ani nepředpokládal, že se k tak dobrému výsledku dostaneme.

Pro koho jste smlouvu vyjednali a kolik zaměstnanců pokrývá?

Naše kolektivní smlouva pokrývá přibližně 1500 zaměstnanců a platí pro Vršanskou uhelnou, Sev.en Inntech a Severní energetickou. Kolegové v elektrárnách a teplárnách v Počeradech, na Kladně, ve Zlíně a Chvaleticích si sjednávají vlastní kolektivní smlouvu.

Petr Kolev

Ve firmě SDD porostou základní tarify o 6 %

Kolektivní vyjednávání v dodavatelských organizacích není vůbec jednoduchá záležitost. Zakázková náplň se utváří podle výsledků jednotlivých výběrových řízení a těžko se v uzavřených smlouvách v průběhu zakázky mění sjednaná cenotvorba zakázek.

Ve společnosti Slezská důlní díla Ostrava (SDD) se začalo v prosinci 2024 vyjednávat o dodatku číslo 3 k velké kolektivní smlouvě, která platí pro zaměstnance do 31. března 2027.

Naším dlouhodobým cílem je posilovat nárokovou složku mzdy. To se nám po dlouhém jednání nakonec podařilo a mohli jsme pro letošní rok základní tarif našich zaměstnanců ve všech profesích i stupních zvýšit o 6 procent.

Z pohledu odborové organizace se jedná o docela slušný výsledek a zaměstnanci si tak i v letošním roce udrží vyšší základní tarif za hodinu práce než jejich kolegové horníci ze společnosti OKD.

Stravenkový paušál vznikl v době koronaviru a nám se ho daří v rámci kolektivního vyjednávání navyšovat každý rok. Tento benefit pro zaměstnance navyšujeme novým dodatkem od 1.ledna 2025 na částku 123 korun za odpracovanou směnu a celkově tak zaměstnanec za měsíc obdrží ke své celkové mzdě částku 2675 korun na stravování.

Václav Sacha,
předseda OSZ VOKD Karviná

MOST: V březnu to bude devět let, co se definitivně uzavřely brány Dolu Centrum, posledního hlubinného hnědouhelného dolu v Česku. Připomenout si, jak to v podzemí vypadalo, může nyní každý prostřednictvím kalendáře nazvaného Centrumka na fotografiích Petra Havlíka.
SOKOLOV: V sobotu 8. února se od 18 hodin uskuteční v Alfa klubu v Sokolově 2. ročník Benefičního dne Nadačního fondu Františka Štěpánka Akce nabídne nevšední hudební program plný hitů, taneční vystoupení, tombolu i možnost přispět na pomoc potřebným.
OSTRAVA: 20 bronzovými, 6 stříbrnými a 2 zlatými kříži dekoroval předseda Českého báňského úřadu Martin Štemberka záchranáře, kteří příkladně plnili své povinnosti a svědomitě vykonávali, případně řídili práce při zásazích zejména v podzemí dolu společnosti OKD. Záslužná vyznamenání si odneslo i 6 chlapů ze stálého sboru na stonavské šachtě. Ze závodní báňské záchranné stanice Dolu ČSM byli dekorování Alexej Bolf, Daniel Hlavsa, Jan Chrápek, Tomáš Miech, Jan Wieczorek a Radim Kašpar. Zlaté záslužné záchranářské kříže udělila báňská správa letos osobnostem, které mají také spojení s revírem OKD: Petru Hanzelkovi a Zdeňku Seberovi, který je skutečným veteránem, protože sloužil ve sboru od roku 1984 do roku 2019 jako báňský záchranář, četař, lezec, zdravotník a velitel oddílu.

Z regionů

PŘÍBRAM: Hornické muzeum Příbram od roku 2007 každoročně vítá ve svých expozicích více než 100 000 platících návštěvníků. Naposledy se tohoto významného milníku podařilo dosáhnout na sklonku roku 2024, kdy se jubilejní návštěvnicí stala sedmiletá Olenka z pražské ZŠ Smolkova.
STONAVA: Na pracovištích společnosti OKD se vloni stalo 187 evidovaných úrazů, z nichž bylo posléze registrováno 94. Oproti předloňskému roku jde o snížení o 20 případů u evidence a 23 u registrace.
MOST: Dnes již uzavřený hlubinný Důl Cínovec na Teplicku by se mohl stát místem, kde se uvažuje o těžbě lithia. Už nyní se zde proto přímo v hlubině provádějí průzkumné práce a odběry vzorků. Podílejí se na nich také členové Hlavní báňské záchranné stanice Most.
STONAVA: Těžební společnost OKD připravila 3D exkurzi areálem posledního činného černouhelného Dolu ČSM ve Stonavě. Virtuální prohlídka je umístěna na stránkách firmy www.okd.cz. Odkaz obsahuje dva okruhy: Cesta horníka mapuje místa, kudy chodí havíři od příchodu na šachtu přes šatny, lampovnu, těžní klece, čelbu, rubání až po koupele i jídelnu. Cesta uhlí naopak ukazuje, kudy putuje uhlí od vytěžení přes třídírnu a úpravnu po expedici zákazníkovi. Interaktivní letecká mapa, která je na počátku, umožní snadnou orientaci v areálu a dává možnost kliknout na objekty Dolu ČSM a podívat se, jak vypadají uvnitř.
OSTRAVA: Jaký je stav krajiny po dvou staletích dobývání uhlí a těžké průmyslové činnosti na Ostravsku a Karvinsku? Jak se člověk dnes snaží zdevastovanou přírodu obnovovat, jak se mu to daří? Odpovědi na to přináší výstava Rekultivace, druhý život krajiny, jež za pomoci společnosti OKD a dalších vznikla v Národním zemědělském muzeu v Dolní oblasti Vítkovice poblíž bývalého Dolu Hlubina.

PRÁVNÍ NOVINKY

Ještě k Dodatku odvětvové smlouvy aneb Co je to ten DIP

Dodatkem č. 2 KSVS byla sjednána, mimo jiné, i změna čl. 27, který upravuje podmínky pro poskytování finančního příspěvku zaměstnavatele zaměstnanci na státem podporované produkty investování na stáří (penzijní pojištění, doplňkové penzijní spoření, soukromé životní pojištění). Od 1. ledna 2025, za podmínek stanovených touto a zejména podnikovou kolektivní smlouvou, je možné, aby zaměstnavatel vedle uvedených forem zaměstnanci přispíval i na „dlouhodobý investiční produkt" (dále jen „DIP"). Vzhledem k dotazům, se kterými se na nás obracejí členové i funkcionáři odborových organizací „Co je to ten DIP?", uvádíme základní vysvětlení.

Do právního řádu byl DIP zaveden s účinností od 1. ledna 2024 zákonem č.462/2023 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s rozvojem finančního trhu a s podporou zajištění na stáří. Legislativně byl začleněn do zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu (dále jen „zákon"), kde je upraven v ustanoveních § 134g až § 134k.

Jde o nový typ státem podporovaného spoření na stáří formou investičních a spořících produktů, které si může klient u poskytovatele vybrat. Jde o ryze komerční produkt bez garance výnosů. Zaměstnavatel nesmí ovlivňovat zaměstnance při výběru poskytovatele ani přijmout pobídku, která by mohla vést k porušení tohoto zákazu.

Poskytovatelem DIP mohou být jen v zákoně uvedené osoby (*banka, spořitelní a úvěrní družstvo, obchodník s cennými papíry, investiční společnost, samosprávný investiční fond nebo zahraniční osoba s obdobnou činností jako některá z osob výše uvedených, pokud je oprávněna poskytovat své služby v České republice*), které jsou na seznamu vedeném Českou národní bankou.

S poskytovatelem klient uzavře smlouvu na DIP a pak si vybírá z investičních a spořících produktů daného poskytovatele. Může se jednat o investice (jednu nebo více) do podílových fondů, akcií, termínovaných vkladů, spořících účtů v mezích úpravy zákona.

Stát se na investicích podílí formou slev na dani. Klient může získat daňový odpočet ve výši vložených vkladů, nejvýše však **48 000 Kč za rok**. Započítávají se všechny vklady. Tento limit je společný pro všechny důchodové produkty, tedy i penzijní připojištění a životní pojištění.

Přispívat může i zaměstnavatel, kterému příspěvek přináší slevu na pojistném. Z příspěvku do výše **50 000 Kč za rok** jednomu zaměstnanci zaměstnavatel neplatí sociální a zdravotní pojištění. I zde se jedná o společný limit pro všechny důchodové produkty pro jednoho zaměstnance.

DIP lze bez sankce ukončit výpovědí po **10 letech jeho trvání**, a to nejdříve při dosažení **60 let věku**. Pro případ dřívější výpovědi jsou stanoveny sankce v podobě zpětného dopočtu a doplacení všech odečtů z daní, které byly uplatněny včetně dodanění případných příspěvků od zaměstnavatele. V případě vybrání jen části prostředků předčasně, vznikne povinnost doplatit celou daňovou úlevu. Výjimku tvoří například výplata klientovi ve III. stupni invalidity, zánik poskytovatele nebo produktu apod. Toto omezení se vztahuje na každý jednotlivý účet DIP. Pokud si klient založí další účet DIP u dalšího poskytovatele, znovu se počítá lhůta 10 let.

Při přípravě vyjednávání Dodatku č. 2 jsme vycházeli z informací některých členů svazu, v jejichž kolektivních smlouvách byla možnost poskytování příspěvku zaměstnavatele na DIP sjednána již pro rok 2024.

S ohledem na vývoj úpravy důchodových předpisů, který směřuje k nižšímu růstu budoucích důchodů, **svaz podporuje rozšíření možností zajištění na stáří**. Proto jsme rádi, že se nám podařilo domluvit se s naším odvětvovým partnerem (zaměstnavatelským svazem) na doplnění KSVS v tomto smyslu. Nyní je již na zaměstnavatelích a podnikových odborech, zda příspěvek zaměstnavatele na DIP sjednají ve svých kolektivních smlouvách. A na zaměstnancích, zda budou chtít DIP využít.

JUDr. Antonín Těšík a
Mgr. Markéta Marinková, svazoví právníci

Dohoda o provedení práce – účast na pojištění od 1. ledna 2025

Od 1. ledna letošního roku měla nabýt účinnosti nová úprava týkající se povinné účasti na nemocenském a důchodovém pojištění u dohody o provedení práce (DPP). Mělo se jednat o režim tzv. oznámené dohody. Tato úprava však byla zrušena dříve, než nabyla účinnosti. To ale neznamená, že by platila zcela stejná pravidla jako dosud. K určitým změnám od 1. ledna 2025 dochází a o těch vás chceme informovat.

Příjmy u různých zaměstnavatelů se nesčítají

Dosavadní podmínky pro zaměstnance na DPP, které se týkají sčítání příjmů u různých zaměstnavatelů, se nemění, tedy:

- v příslušném měsíci se (pro účely nemocenského a důchodového pojištění) sčítají příjmy zaměstnance, který má u jednoho zaměstnavatele uzavřeno více DPP,
- příjmy z DPP, které má zaměstnanec uzavřené u různých zaměstnavatelů, se nesčítají,
- k příjmům z DPP se nepřičítají příjmy z jiných pracovněprávních vztahů (pracovní poměr, dohoda o pracovní činnosti), ani kdyby je zaměstnanec uzavřel u stejného zaměstnavatele.

Změna limitů pro účast na pojištění

Dochází k navýšení částky rozhodné pro účast na nemocenském a důchodovém pojištění u DPP v daném kalendářním měsíci. Povinná účast na nemocenském a důchodovém pojištění vznikne, pokud bude zúčtován započitatelný příjem aspoň ve výši 25 % průměrné mzdy, a to

po zaokrouhlení na celé pětisetkoruny směrem dolů.

Výši rozhodné částky vyhlašuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv a pro rok 2025 je rozhodný příjem ve výši 11 500 Kč, ze kterého se odvede pojistné na důchodové pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a zdravotní pojištění.

Zrušení režimu „oznámené dohody“ nemění nic na povinnosti zaměstnavatele evidovat a elektronicky hlásit každý měsíc všechny zaměstnance, kteří pracují na DPP (pojištěných i nepojištěných), včetně výše jejich příjmu.

Mgr. Markéta Marinková, svazová právnička, **Dita Hricová**, předsedkyně revizní komise OS PHGN

Zpracováno podle tiskové zprávy ČSSZ ze 3. ledna 2025.

Několik užitečných čísel pro rok 2025

● Minimální mzda:
a) měsíční: **20 800 Kč**
b) hodinová:
124,40 Kč při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin/týden
128,40 Kč při stanovené týdenní pracovní době 38,75 hodin/týden
132,70 Kč při stanovené týdenní pracovní době 37,5 hodin/týden
138,20 Kč při stanovené týdenní pracovní době 36 hodin/týden

● Průměrná mzda pro účely nemocenského a zdravotního pojištění: **46 557 Kč.**

● Průměrný výdělek před vznikem škody rozhodný pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělku a náhrady nákladů na výživu pozůstalých se zvyšuje o 0,6 %, tedy o **260 Kč.**

● Paušální částka náhrady nákladů při práci na dálku: **4,80 Kč/hodina**.

● Limit pro účast na nemocenském, důchodovém a zdravotním pojištění u dohody o provedení práce: **11 500 Kč.**

● Základní výměra důchodů se zvyšuje o 260 Kč na **4 660 Kč** a procentní výměra **se zvyšuje o 0,6 %.**

● Částka za vychované dítě: **503 Kč** za 1 vychované dítě.

● Příplatky k důchodu: **navýšení o 0,6 %** příplatku.

● Zvláštní příspěvek k důchodu:
a) u starobních a invalidních důchodů navýšení o 169 Kč **na 2 985 Kč,**
b) u vdovských a vdoveckých důchodů navýšení o 85 Kč **na 1 493 Kč.**

● Maximální možná výše důchodu při sníženém důchodovém věku horníků, tzv. „hornický důchod“:
a) základní výměra: navýšení o 260 Kč na **4 660 Kč**,
b) procentní výměra: navýšení o 0,6 %, tj o 127 Kč na **21 375 Kč**.
Maximální možná výměra „hornického důchodu“: **26 035 Kč.**

Mgr. Markéta Marinková, svazová právnička

Zemřel náš kolega, odborář Vít Samek

Po krátké těžké nemoci zemřel 15. ledna **JUDr. Vít Samek** (27. 5. 1953 – 15. 1. 2025).

Byl významnou osobností českého odborového hnutí, právníkem a dlouholetým místopředsedou Českomoravské konfederace odborových svazů. Svou kariéru zasvětil boji za lepší pracovní podmínky a práva pracujících, čímž významně přispěl k ochraně a zlepšení životních podmínek milionů zaměstnanců a zaměstnankyň. Vít Samek neúnavně hájil zájmy pracujících na národní i mezinárodní úrovni.

Byl také autorem řady publikací zaměřených na pracovní právo a sociální zabezpečení, které slouží jako cenné zdroje pro odbornou i laickou veřejnost. Pro všechny, kteří měli tu čest s ním spolupracovat, byl nejen vynikajícím odborníkem, ale především vřelým člověkem. Nikdy nezapomeneme jeho srdečnost, laskavost a přátelský přístup. Práce s ním byla vždy radostí a inspirací. Jeho odchod je také velkou ztrátou pro celé odborové hnutí.

Čest jeho památce!

◀ Setkání bankovní rady ČNB se zástupci ČMKOS

20. ledna se uskutečnilo setkání bankovní rady ČNB se zástupci odborových svazů sdružených v ČMKOS. Úvodní slovo patřilo guvernérovi ČNB Aleši Michlovi a předsedovi ČMKOS Josefu Středulovi. Následovala prezentace náměstka ředitele měnové sekce Jakuba Matějů k hodnocení makroekonomického vývoje a jeho aktuální prognóze a k otázkám měnové politiky. Za odbory vystoupil hlavní ekonom ČMKOS Martin Fassmann s prezentací vývoje mezd v roce 2025 a mzdovou politikou u nás a v Evropě. Je určitě dobře, že odbory mají možnost diskutovat s bankovní radou ČNB o současném stavu ekonomiky, možných prognózách vývoje, ale i sdělit jí pohled odborů na situaci v zaměstnanosti a výši mezd. **(rop, foto: archiv ČNB)**

Měsíčník Odborového svazu pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu

hgn
HORNÍK — GEOLOG — NAFTAŘ
Vydává: Odborový svaz PHGN, www.osphgn.cz
Editor: Petr Kolev, e-mail: petr.kolev9@gmail.com,
mobil: 739 534 611