

Informace za rok 2025 z České republiky

Členské svazy sdružené v EPSU

- Českomoravský OS civilních zaměstnanců armády (ČMOSA),
- OS ECHO,
- OS hasičů (OSH),
- OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR (OSDLV),
- OS pracovníků kultury a ochrany přírody (OSPKOP),
- OS státních orgánů a organizací (OSSOO),
- OS UNIOS,
- OS zdravotnictví a sociální péče (OSZSP ČR),
- SOS Energie.

Ekonomicko-demografické informace za ČR

Situace je stále nevrátila na úroveň před pandemií COVIDU 19. Nadále je ovlivněna především enormně vysokou inflací předchozích let, která se stále odráží v cenách energií, potravin a v přetrvávajícím propadu reálných výdělků. V souvislosti se zahraničím je ovlivněna především válkou na Ukrajině.

Počet obyvatel Česka se za prvních 9 měsíců roku 2024 snížil přibližně o 3 tisíce a vrátil se tak zpět pod hranici 10,9 milionu. Úbytek obyvatel pramenil zejména z vysokého počtu vystěhovalých, jejichž velkou část představovaly osoby, kterým na konci března skončila platnost dočasné ochrany a nepožádaly si o její prodloužení.

Počet pracujících ve věku 15 a více let meziročně vzrostl o 116,6 tis., tj. o 2,3 %. Za tímto nárůstem stojí přírůstek pracujících žen. Jejich počet byl meziročně vyšší o 118,2 tis. Výrazně se zvýšil počet pracujících ve věku 45 až 59 let, jichž přibylo 95,3 tis., nezanedbatelný byl i nárůst pracujících ve věku 30-44 a více let, kterých meziročně přibylo 48,2 tis, mírně vzrostl také počet pracujících ve věku 60 a více let. Největší přírůstek pracujících byl zaznamenán ve skupině 50-59 let, kde nárůst pracujících o 59 tis. činil téměř 10 %.

Míra zaměstnanosti – Podíl zaměstnaných k celé populaci 15–64letých dosáhl v září 2024 75,0 %. Meziročně se míra zaměstnanosti nezměnila. Míra zaměstnanosti mužů činila 80,7 %, u žen 68,8 %. Míra zaměstnanosti osob ve věku 15–29 let činila 40,8 %, u 30–49 let 85,5 %, u 50–64letých 83,1 %.

Míra nezaměstnanosti – Podíl nezaměstnaných k ekonomicky aktivním, tj. součtu zaměstnaných a nezaměstnaných, dosáhl v září 2024 2,9 %. Meziročně se zvýšil o 0,2procentního bodu. Míra nezaměstnanosti mužů dosáhla 2,5 %, u žen 3,4 %.

Minimální mzda – S účinností od 1. ledna 2025 se zvýšila základní sazba minimální mzdy o 1 900 Kč za měsíc na 20 800 Kč (831 eur), resp. o 11,90 Kč za hodinu na 124,40 Kč (4,97 eur).

Inflace – V roce 2024 byly ceny zboží a služeb, které spotřebovává průměrná česká domácnost, o 2,4 % vyšší než v roce 2023.

Podíl státního dluhu na HDP – Absolutní výše státního dluhu dosáhla na konci roku 2023 hodnoty 3110,9 mld. Kč, respektive 42,4 % HDP. Pro rok 2024 očekáváme úroveň zadlužení 44,1 % HDP. Aktualizovaná data za rok 2024 bohužel nejsou v okamžiku sestavení zprávy od Českého statistického úřadu ještě k dispozici.

Deficit státního rozpočtu – V roce 2023 se dosažený deficit rovnal 288,5 mld. korun a fakticky naplnil rozpočtové očekávání. Dle metodiky Eurostatu ale deficit státního rozpočtu za rok 2023 činil 334 mld. korun, kdy odmítl jako příjem uznat zhruba 29 miliard Kč z dividendy ČEZ a do deficitu započítal i hospodaření mimorozpočtových, avšak stále i tak státních fondů, včetně části deficitu Státního fondu dopravní infrastruktury v objemu zhruba 20 miliard Kč. Pro rok 2024 se plánuje deficit státního rozpočtu ve výši 252 mld. korun. Aktualizovaná data za rok 2024 bohužel nejsou v okamžiku sestavení zprávy od Českého statického úřadu ještě k dispozici.

Nerovnosti v odměňování – V mezinárodním srovnání patří Česká republika k zemím s jednou z nejvyšších úrovní nerovnosti v odměňování žen a mužů (17,9 %).

Spolupráce odborů s vládou:

Probíhají jednání RHSD (tripartity), schůzky pracovních týmů RHSD pro jednotlivé resorty. Dosažení dohody na jednáních týmů a Rady hospodářské sociální dohody je náročné. Ve většině sporných oblastí dohody dosaženo nebylo. Jednání jsou ovlivněna tím, že vláda je pravicová, má většinu v Poslanecké sněmovně, Senátu a nyní i spřízněného prezidenta.

Odbory nesouhlasí s tím, že vláda nepředkládá návrhy k projednání. Zcela tak ustalo vnější připomínkové řízení u jednotlivých zákonů, především u zákoníku práce a důchodové reformy. Dochází pak k situacím, kdy přijatá novela zákona není v praxi proveditelná a po masivních stížnostech jak odborů, tak zaměstnavatelů, vláda narychlo připravuje změny.

Byla implementována směrnice EU o minimální mzdě. Od roku 2025 by se výše minimální mzdy měla postupně automaticky navyšovat tak, aby v roce 2029 činila 47 % průměrné mzdy. Pro rok 2025 byl koeficient nastaven ve výši 42,2 %.

Vláda v roce 2023 přijala soubor daňových zákonů nazvaný „konsolidační balíček“ s účinností od ledna 2024, který měl zvýšit příjem do státního rozpočtu, výdajovou stránku bohužel neřešil. Veškeré změny dopadly na občany převážně negativně.

Podrobnosti z jednotlivých členských svazů

OS hasičů (OSH)

Profesní odborový svaz, založený 10. 2. 1990 sdružuje 7 600 členů z celkového počtu 11 000 zaměstnanců a příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky (HZS ČR).

Pro rok 2024 se nepodařilo dojednat navýšení tarifních platů, naopak vláda snížila objem prostředků na platy o 2 %. Bohužel se vláda stejně tak vykašlala na naše civilní zaměstnance a má priority asi někde jinde než v bezpečnosti svých občanů.

Odbory vyjednaly a zařídily pro své členy i ostatní příslušníky řadu dalších výhod a benefitů.

Odboráři mají možnost být účastníky Vzájemného podpůrného fondu, pojištění úrazového a pojištění škod způsobených výkonem povolání. Z těchto pojistných produktů se členům odborového svazu již dostalo pomoci za více než 147 milionů korun.

Vzhledem k náročnosti a rizikovosti hasičské práce je bezesporu obrovskou vymožeností i bezplatné právní poradenství. Patří sem i ozdravné pobyty, odchodné, renta, úmrtné a jiné kompenzace. Co se týká ozdravných pobytů, tak v současné době máme zařízení ministerstva vnitra plná uprchlíků z Ukrajiny a hasiči jsou ponecháváni na individuální formě. Je to situace na hraně zákona a řešíme ji s ministrem vnitra.

Nicméně ministerstvo vnitra se v současné době snaží o zákonnou legalizaci této formy pobytu.

Vedle těchto mimořádných úspěchů OSH dlouhodobě zajišťuje a dotuje pro členy pojištění odpovědnosti za škody způsobené při výkonu povolání, úrazové pojištění, které se vztahuje na pracovní úrazy, úrazy při odborářské činnosti a smrt před prvním odchodem do starobního důchodu mimo výkon povolání.

Odborový svaz hasičů je jedním ze zakladatelů Nadace policistů a hasičů – vzájemná pomoc v tísni. Tato nadace se v současnosti stará o cca 300 lidí, je zřízena s cílem pomoci zlepšit životní podmínky dětem policistů a hasičů, kteří zemřeli při výkonu služby, nebo v přímé souvislosti s ní, nebo pro její výkon a policistům a hasičům těžce tělesně postiženým následkem zranění utrpěného v přímé souvislosti s výkonem služby.

Od roku 2018 pomáhá všem aktivním policistům a hasičům v jejich nepředpokládané životní situaci. (Vážné onemocnění jeho nebo rodinného člena, zasažení domácnosti v případě povodní, ohně...). To vše vypovídá o tom, že našim členům poskytujeme nadstandardní služby a výhody za to, že odvádějí členský příspěvek ve výši 0,4 % ze své čisté mzdy. Proto ze znalosti věci říkám, že být hasičem, znamená být v práci tělem i duší prakticky neustále. A pokud by hasiči neměli podporu společnosti, rodiny a odborů, těžko by tuto náročnou a společensky vysoce významnou profesi mohli dělat na té úrovni, jak tomu je ve většině případů.

Jiří Jílek, předseda svazu

OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR (OSDLV)

Sociální dialog na odvětvové úrovni, tzn. tripartita pro oblast vodního hospodářství s Ministerstvem zemědělství a zaměstnavateli, je na velice solidní úrovni. Jsou projednávány důležité otázky týkající se vodního hospodářství, a když vždy nedojde ke shodě, je sociální dialog na dobré úrovni. Nyní je v České republice projednáváno financování vodního hospodářství – je to velice složité, neboť všichni by chtěli vše, ale nikdo není ochoten poskytnout finanční prostředky (Ministerstvo financí – dotace ze státního rozpočtu, Ministerstvo životního prostředí, kraje jako samosprávné úřady z dotací za odběr podzemní vody, obce z daní z nemovitostí apod.), ale mají se řešit důležité otázky investic do sucha, jak to bude vypadat z cenou za odběr vody pro výrobu pitné vody (nechceme, aby to dopadlo na spotřebitele, tj. občany).

Nyní se začíná řešit implementace Evropské směrnice ohledně čištění odpadních vod – která podstatnou měrou dopadne na občany.

Kolektivní vyjednávání na celoodvětvovém odvětví, tzn. uzavření Kolektivní smlouvy vyššího stupně /dále KSVS) bylo pozitivní – byly uzavřeny 2 KSVS se dvěma Svazy zaměstnavatelů. Pokud se týká kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni – ve všech firmách, kde působí odborové organizace, měly za rok 2024 uzavřeny kolektivní smlouvy pro jednotlivé společnosti

Úroveň mezd za rok 2023 byla na úrovni 34.820,- Kč, nelze uvést dle jednotlivých profesí. Všechny naše firmy jsou soukromé a tyto podrobné údaje bohužel nedávají.

Věříme, že po volbách na podzim snad dojde ke změně v myšlení na potřeby vody a budou řešeny všechny problémy, které ve vodním hospodářství jsou.

Pavel Růžička, předseda oblastní rady svazu

OS UNIOS

Na počátku roku 2025 měl OS UNIOS 225 základních organizací, které působí u 142 zaměstnavatelů a vyjednávají tak podmínky pro více než 32 tisíc zaměstnanců. Z celkového počtu základních organizací je 25 organizací u zaměstnavatelů odměňujících platem, tj. 9 %, zbývajících 91 % základních organizací působí u zaměstnavatelů odměňujících mzdou. Platem odměňují zaměstnavatelé napojení na státní a obecní rozpočty, v této oblasti je odměňování striktně stanoveno právními předpisy. Mzdou pak odměňují zaměstnavatelé v soukromém (podnikatelském) sektoru. Zde se odměňování řídí dle vnitřních předpisů jednotlivých zaměstnavatelů a dle sjednaných podnikových kolektivních smluv, právní předpisy upravují pouze minimální a zaručené pracovní a mzdové podmínky.

OS UNIOS neuzavírá vyšší kolektivní smlouvy vzhledem k neexistenci smluvních partnerů-zaměstnavatelů, kteří by byli členy svazu zaměstnavatelů s pravomocí vyjednat za

své členy. V oblasti plynárenství se uzavírají čtyři podnikové „skupinové“ kolektivní smlouvy, pro E.ON, Pražskou plynárenskou, innogy a GasNet. V oblastech teplárenství, veřejně prospěšných službách, bytovém hospodářství jsou uzavírány kolektivní smlouvy na podnikové úrovni. Tyto podnikové kolektivní smlouvy uzavírají téměř všechny odborové organizace svazu.

I v letošním roce se odborové organizace snažily vyjednat takové mzdové navýšení, které by alespoň částečně pokrylo rostoucí inflaci a snížilo tak její dopady na zaměstnance. Ve většině základních organizací se i pro tento rok podařilo dospět sladit požadavky odborů a zaměstnavatelů. U zaměstnavatelů, kteří neměli z ekonomických důvodů možnost navýšení mzdových či platových tarifů se při vyjednávání kladl důraz na to, aby byly udrženy alespoň stávající podmínky pro zaměstnance. U žádného zaměstnavatele nemuselo dojít ke snížení úrovně odměňování sjednaných v předchozích letech. Pro tento rok bylo kolektivní vyjednávání ve mzdové oblasti komplikované nebo hodně ovlivněno novou právní úpravou zákoníku práce, ve kterém byla s účinností od 1. 1. 2025 zrušena zaručená mzda a byl zachován a upraven pouze institut minimální mzdy.

S přípravou kolektivních smluv, popřípadě se samotným kolektivním vyjednáváním pomáhají odborovým organizacím specialisté OS UNIOS, právníci, ekonomka a svazoví inspektoři bezpečnosti práce.

Tak jako všechny odborové svazy, se i OS UNIOS potýká s úbytkem členské základny. Je to dáno několika faktory. Postavení odborových organizací v právních předpisech, příliš odborů nesvědčí. Odborový funkcionář je sice chráněn, ale zároveň je to ochrana, která má svá úskalí. Odborový funkcionář je pořád zaměstnanec, který je v závislém postavení vůči zaměstnavateli. Je proto čím dál méně zaměstnanců-členů ochotno odborovou funkci vykonávat a pak se stane, že odborová organizace zanikne a členové skončí. Také současná vláda, ale i někteří zaměstnavatelé nejsou nakloněni odborům. U některých zaměstnavatelů není respektováno právo na odborové sdružování. Tento trend je možné sledovat např. při povinnosti české vlády uvést do praxe akční plán rozvoje kolektivního vyjednávání na podporu odborové organizovanosti tak, aby alespoň 80 % zaměstnanců bylo pokryto kolektivní smlouvou. Zatím se tak nestalo. Přitom tuto povinnost ukládá členským státům EU směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii. Na místo opatření na podporu kolektivního vyjednávání a odborové činnosti, zrušila vláda odpočet členských příspěvků z daní za rok 2024.

Michal Jan Votava, referent pro mezinárodní a organizační činnost

OS zdravotnictví a sociální péče (OSZSP ČR)

Odborový svaz zastupuje zájmy zaměstnanců ve všech strukturách resortu zdravotnictví, sociálních službách, a to jak v příspěvkových organizacích tak i obchodních společnostech

Odbory se již od počátku roku 2024, stejně jako v předcházejícím období, marně dožadovaly řádného vedení sociálního dialogu. Vláda obchází pravidla schvalování právních předpisů. Místo sociálního dialogu, vypořádání připomínek se zástupci odborů, předkládá změny právních předpisů přímo ke schválení Poslanecké sněmovně cestou pozměňovacích návrhů.

Rok 2024 byl pro odbory i zaměstnance ve zdravotnictví a v sociálních službách mimořádně náročný, na zaměstnance tvrdě doléhala vysoká inflace.

Zaměstnancům ve zdravotnictví a v sociálních zařízeních se platové tarify od 1. ledna 2024 nezvýšily. S vládou nebylo možné se dohodnout, ministr financí dokonce navrhl snížení objemu na platy zaměstnanců ve veřejných službách a správě o 5%! Proti se postavily všechny svazy veřejných služeb.

Ve zdravotnictví se platy a mzdy od 1. ledna 2024 navýšily až po nátlakových akcích skupiny mladých lékařů, Lékařského odborového klubu a Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče. K dohoře došlo v závěru roku, kdy byla podepsána dohoda mezi ministrem zdravotnictví, ředitelem Všeobecné zdravotní pojišťovny, zástupci zaměstnavatelů a odborů. Lékařům se navýšily mimotarifní složky platů a mezd o 5 tisíc, 8 tisíc, nebo 15 tisíc Kč podle

vykonávané práce, všem ostatním zaměstnancům v nemocnicích se zvýšily základní mzdy a platy o 5%.

Nátlakové akce ve zdravotnictví nastaly poté, co byl do novely zákoníku práce přijat optaut pro limity práce přesčas. Zaměstnancům ve zdravotnictví byl stanoven limit por práci přesčas 832 hodin za rok, to bylo por zaměstnance nepřijatelné.

V souladu s uzavřenou dohodou byl následně a velmi rychle zvýšený limit práce přesčas roce 2024 zrušen. Na druhou stranu došlo k uzákonění možné pracovní doby ve výši 24 hodí. Tato doba může být směnou, nebo kombinací směny a práce přesčas. Práce ve směně nad 12 hodin je oceněna zvýšeným příplatkem za mimořádnou zátěž.

Přes uzavřené dohody dále přetrvávají a prohlubují se problémy s nedostatkem personálu, dochází k přetěžování a odchodu zaměstnanců. Problémy jsou nejen v nemocnicích, ale i u zdravotnické záchranné služby, v zařízeních sociálních služeb.

Vláda uplatnila v roce 2024 tzv. úsporný balíček, kterým zhoršila podmínky pro přiznání benefitů zaměstnancům. Vláda svým rozhodnutím snížila tvorbu fondu kulturních a sociálních potřeb (dále FKSP) ze 2 % na 1 % nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, případně mzdy a náhrady mezd a odměny za pracovní pohotovost. Zároveň stanovila povinnost, aby se polovina těchto prostředků vázala na penzijní spoření a investice na stáří, tím omezila poskytování jiných, již zaběhlých benefitů. Nesouhlasný postoj odborů i zaměstnavatelů vedl k tomu, že povinnost vázat polovinu prostředků na produkty stáří byla zrušena.

Omezení tvorby FKSP velmi negativně zredukovalo benefity poskytované zaměstnancům, přičemž zvláště v sociálních službách byly tyto benefity jednou z mála možností, které mohly pomoci k získání a udržení zaměstnanců.

Odborový svaz nadále prosazuje, aby systém odměňování zaměstnanců ve zdravotnictví byl jednotný, a to aby byl uplatněn systém poskytování platů, platových tarifů podle vykonávané práce a dosažené praxe. přes uzavřenou dohodu s Ministerstvem zdravotnictví nebylo dosaženo shody, a to ani se zástupci zaměstnavatelů.

V sociálních službách odborový svaz aktivně vystupuje proti zavedení personálních standardů a dalších změn, které by zhoršily situaci zaměstnanců.

Odborový svaz je velmi nespokojen s tím, jak je finančně a personálně zajištěna ochrana veřejného zdraví. Ve spolupráci s hlavní hygieničkou a zástupci Ministerstva zdravotnictví hledá řešení. Odborový svaz je nesouhlasí s tím, že byl převeden dozor veřejných stravovacích provozů na kontrolní orgány Státní zemědělské a potravinářské inspekce.

Při svých jednáních se odborový svaz usiluje o zachování zdravotnictví a sociálních služeb jako veřejných služeb, brání jejich komercializaci a privatizaci.

Odborový svaz usiluje o stabilizování zdravotnického personálu, je třeba snažit se získat zpět ty, kteří odešli, a přilákat mladé kolegyně a kolegy – systémová opatření předkládají odbory dlouhodobě, ale žádná vláda na to ale koncepčně nereaguje ve formě benefitů pro zaměstnance ve zdravotnictví.

Odborový svaz aktivně vystupuje proti přetěžování zaměstnanců prostřednictvím inspektorů BOZP při pravidelných kontrolách. Vyžaduje dodržování zákoníku práce, dodržování předpisů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vyžaduje správné platové zařazování zaměstnanců a vystupujeme proti diskriminaci, mobbingu a bossingu.

Odborový svaz vystupuje proti všem změnám zákoníku práce, které by zhoršily postavení zaměstnanců, jako je například výpověď bez udání důvodu.

Podílí se na tvorbě a úpravě právních předpisů na národní i evropské úrovni, a to v zájmu svých členů.

OS Intenzivně podporuje odborové organizace při získávání nových členů, spolupracuje s EPSU.

Svou činností odborový svaz v roce 2024 hájil dosažené úspěšné výsledky své práce ve prospěch členů a dalších zaměstnanců, usilujeme o řešení existujících problémů ve

zdravotnictví a sociálních službách, a tím zároveň napomáháme zachování kvality a dostupnosti zdravotní a sociální péče pacientům, klientům, jejich rodinám a blízkým.

Od 1. ledna 2025 vláda navýšila zaměstnancům ve zdravotnictví a v sociálních službách platové tarify o 1 400 Kč/měsíčně (cca 25 EUR). Platové tarify byly navýšeny zaměstnancům v příspěvkových organizacích. V akciových společnostech bylo a v některých regionech stále je velmi složité vyjednávání.

Ing. Ivana Břeňková, vedoucí právně sociálního oddělení

SOS Energie

SOS ENERGIE působí již 28 let jako samostatný svaz odborových organizací v sektoru plynárenství, teplárenství a elektroenergetiky a zastupuje zájmy zaměstnanců, a to zejména u jednotlivých zaměstnavatelů DSO (GasNet, s.r.o., GasNet Služby, s.r.o.), RETAIL (ve skupině innogy v ČR), SSO (ve společnosti Gas Storage, a.s.), TSO (ve společnosti NET4GAS, s.r.o.) a WHOLESALERS (ve společnosti RWE ST Services CZ, s.r.o. skupiny RWE AG)

Kolektivní vyjednávání

Pro letošní rok jsme podepsali ve všech společnostech v působnosti SOS ENERGIE kolektivní dohody zahrnující valorizaci mezd v rozmezí 3,5 - 6%, udržení a další vylepšení dlouhodobě poskytovaných benefitů a dalších pracovněprávních podmínek nad rámec zákoníku práce i nad průměrem současného trhu práce, a to na období 2025 - 2030.

V letošním roce ještě jednáme o mzdových podmínkách pro rok 2025 ve společnostech Net4Gas, s.r.o. a také pro společnosti skupiny Gasnet (GasNet, s.r.o. a Gas Net Služby, s.r.o.) v návaznosti na nové regulační podmínky.

Evropská Podniková Rada RWE AG

Stále se nedaří návrat a zapojení do evropského sociálního dialogu prostřednictvím Evropské podnikové rady RWE AG. Jejím současným předsedou je koordinátor EPSU pro evropské podnikové rady, který nejen že se neřídí USNESENÍM EPSU o úloze odborových koordinátorů ve stávajících evropských dodavatelských řetězcích a úloze vnitrostátních organizací, ale ani nekomunikuje a nereaguje na naše výzvy a dotazy k činnosti EPR RWE AG.

Tuscany Bell, EPSU měla v této věci měla znovu kontaktovat koordinátora odborového svazu ver.di pro Německo a koordinátora EPR RWE AG za EPSU a předsedu EPR RWE AG Chrise Savage, předsedu EPR RWE

SOS ENERGIE 27. března 2024 oslovila ve věci zapojení ČR do EPR RWE nového Koordinátora pro Německo z odborového svazu ver.di thomas.bachmann@verdi.de a ten naši žádost o spolupráci přeposlal své kolegyni Dagmar Paasch dagmar.paasch@verdi.de, která je zodpovědná za vše, co se týká RWE. Na opakované e.maily nereagují.

Čekáme na reakci EPR RWE, EPSU i ver.di...

Evropská rada zaměstnanců MVM Group

Od ustavujícího zasedání 18. dubna 2023 pracuje ERZ MVM v počtu 18 zástupců dvou zemí Maďarska České republiky na úkolech vyplývajících z Dohody o ERZ MVM. V letošním roce očekáváme zapojení kolegů z Rumunska.

Realizujeme 2 plenární zasedání za účasti vrcholových představitelů zaměstnavatelských subjektů skupiny MVM a jedno samostatné ročně. Výkonný výbor jedná 4krát ročně. Pokračuje činnost pracovních skupin: 1. Ekonomická pracovní skupina 2. Práva zaměstnanců a zastupci zaměstnanců ve skupině MVM Group 3. Rovné příležitosti, ženy v MVM (situace žen a menšin) 4. Komunikační pracovní skupina 5. Pracovní skupina pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci 6. Pracovní skupina pro životní prostředí 7. Pracovní skupina Sociální charty MVM 8.

Pracovní skupina CSR 9. Minimální standardy pro řízení organizační změny pracovní skupina
a 10. Transakční pracovní skupina.

Šárka Vojíková, předsedkyně SOS ENERGIE

V Praze dne 18. března 2025 Michal Jan Votava