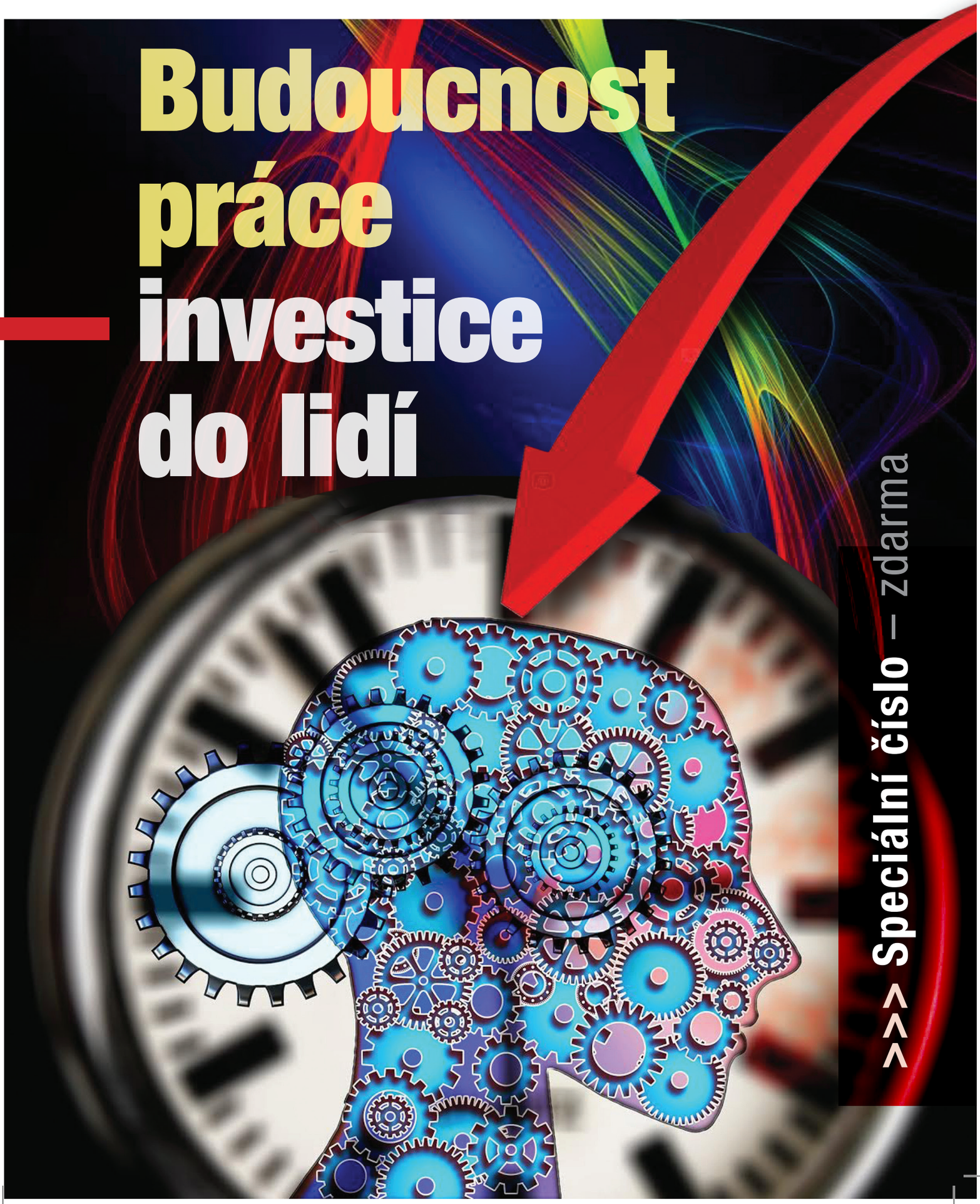
sondy revue

2020

PRO SEBEVĚDOMÉ ZAMĚSTNANCE, FIREMNÍ KULTURU A PRACOVNÍ PRÁVO

Budoucnost práce investice do lidí



>>> Speciální číslo – zdarma

SOUČÁSTÍ DEMOKRACIE JE SOCIÁLNÍ DIALOG

DESIGN Š. KOTRBA

TRIPARTITA

VLÁDA · ODBORY · ZAMĚSTNAVATELÉ

7 **Vít Samek o přínosu projektů ČMKOS** pro rozvoj sociálního dialogu v ČR

12 **Proč investovat do rozvoje lidí** ve firmách v postkoronavirovém období

24 **Jak přežít v digitálním světě** aneb nenechat se ovládnout novými technologiemi

26 **Odbory s vámi** v roce 2020

6 **Celoživotní vzdělávání jako priorita** i pro předsedy odborových svazů

16 **Digitalizace a robotizace** se za určitých podmínek netřeba bát

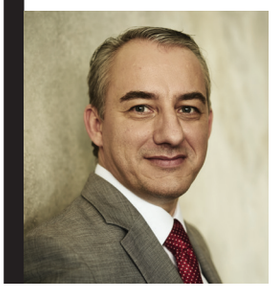
18 **Jaké nové poznatky přinesla pandemie** o práci z domova?

20 **Analýza rozsahu a obsahu** kolektivního vyjednávání

23 **Inovativní postupy odborů** ve střední a východní Evropě

PERMANENTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ V DIGITÁLNÍ ÉŘE

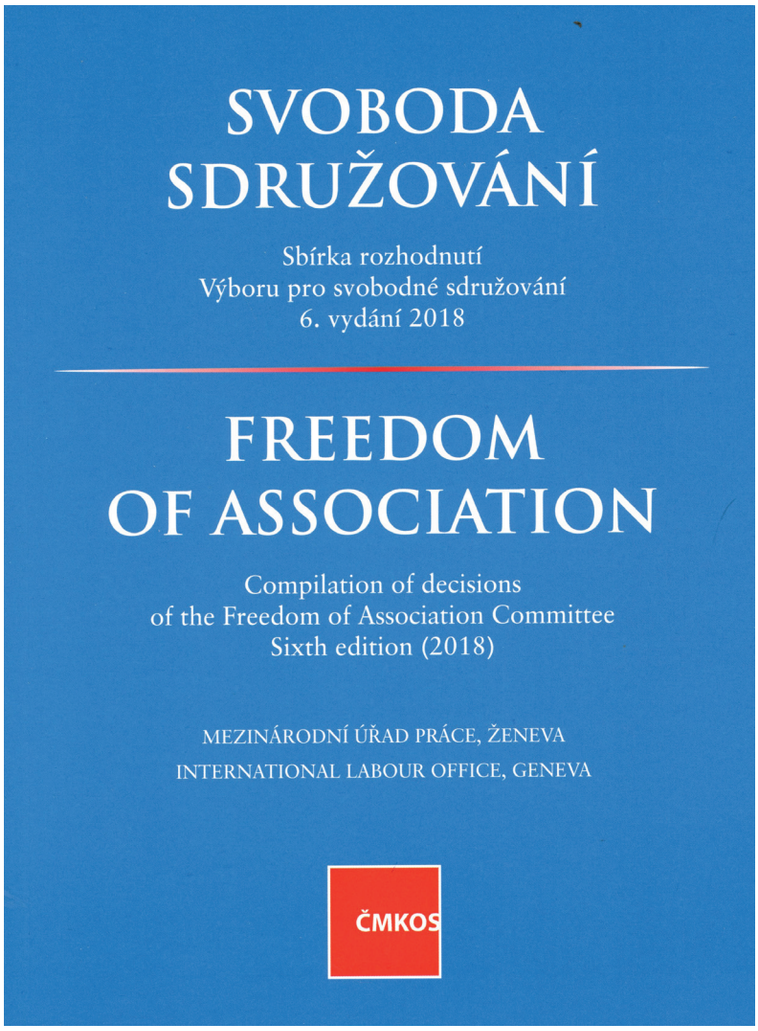
Čím dál tím více lidí si uvědomuje, že se vzděláním a dovednostmi, které získali, celý život rozhodně nevystačí. To si možná čerství maturanti, bakaláři a inženýři ještě plně neuvědomují, ale pro třicátníky a pro lidi čtyřicetileté a starší je další vzdělávání doslova nutností, chtějí-li se na trhu práce uplatnit a uspět.
Když jsem před několika lety v souvislosti s nastupující čtvrtou průmyslovou revolucí zvanou průmysl 4.0 začal hovořit o tom, že má-li být úspěšná, ruku v ruce s tím musíme začít uvažovat i v dimenzi práce 4.0 a společnost 4.0, někteří nechápavě kroutili hlavami. Dnešní doba odborům dává za pravdu a „učení na celý život“ se stává součástí celé éry 4.0, kterou už prožíváme.
Také jsem se setkal s otázkou, proč se odbory vlamují do oblasti vzdělávání, copak nemají dost svých starostí, aby udržely reálné platy a mzdy? Odpovídám, že naopak a náš hlas v této oblasti bude slyšet stále hlasitěji. Pokud bychom totiž na tuto novou a nezbytnou potřebu zaměstnanců nereagovali, totálně zaspíme dobu. Podporovat zaměstnance v dalším učení je nový zájem odborů ve světě. Budou-li znalosti zaměstnanců odpovídat měnícímu se vývoji, budou mít lidé nejen větší pracovní šance, ale i šanci na lepší ohodnocení. Jestliže krédem odborů je vyjednávat důstojné pracovní podmínky, tak získávání nových dovedností, rekvalifikace a celoživotní učení zaměstnanců s tím jsou bytostně spjaty.
Jsem velmi rád, že v rámci letošního projektu ČMKOS „Budoucnost práce – investice do lidí a posilování sociálního dialogu“ se podařilo vydání tohoto speciálního monotematického čísla Sondy Revue. Jeho přečtení pro vás určitě bude malou inspirativní rekvalifikací.



JOSEF STŘEDULA,
předseda ČMKOS

Stalo se...

Užitečný projekt zvládáme



Již v prvním lednovém týdnu letošního roku byly zahájeny základní aktivity financované z příspěvku Ministerstva práce a sociálních věcí ČR na činnost Českomoravské konfederace odborových svazů podle § 320a zákoníku práce, zpracované do projektu ČMKOS pro rok 2020. Projekt se snaží reagovat na současné výzvy ve světě práce a na nutnost propojení celoživotního učení jako nástroje pro rozvoj občanství, sociální soudržnosti, zaměstnanosti a vlastního osobnostního rozvoje k úspěšnému zvládnutí přechodu k vědomostní a digitální společnosti. V průběhu měsíců ledna a února se podařilo velmi úspěšně nastartovat přípravné procesy, které zahájily aktivity projektu ve všech jeho činnostech. Bohužel již v březnu došlo k vyhlášení nouzového stavu v ČR a k následnému omezení pohybu osob na celém území, a to z důvodů koronavirové pandemie. Na tento stav velmi rychle reagovala i ČMKOS a pozastavila všechny činnosti spojené se setkáváním osob (zástupců cílové skupiny projektu – účastníků workshopů, seminářů, konferencí, diskusních fór, výjezdů do regionů) až do konce června 2020.

Ojedinělá mezinárodní publikace v českém jazyce

I přes tento velmi nepříznivý stav se však dále pokračovalo v realizaci činností spojených s řízením projektu, se zpracováním a vytištěním publikace Mezinárodní organizace práce *Svoboda sdružování – Sbírka rozhodnutí Výboru pro svobodné sdružování,* 6. vydání 2018. Byl realizován online průzkums na téma „Základní kompetence pro celoživotní učení“ s uzavřením smluv o výrobě videospotů a tvorbě factsheetů zaměřených na jednotlivé kompetence, dále byla uzavřena smlouva k analýze kolektivního vyjednávání za rok 2020 a byl dopracován a vytištěn učební text *Práce pro lepší budoucnost*.

Nouzový stav a všechna další opatření však znamenaly i určitá pozitiva, protože realizační tým projektu se mohl více věnovat hledání nových tváří pro realizaci výše uvedených výstupů. Do projektu tímto nově zasáhli zejména mladí umělci a autoři, ocenění řadou prestižních cen udělovaných v ČR.

a stane se...

e navzdory covidové době

Jestliže jsem na předešlé straně psal o tom, co se již v projektu stalo, tak alespoň 5 stran bych potřeboval na to, co se do konce roku v projektu ještě stane. Vše bude samozřejmě záviset na pandemické koronavirové situaci v ČR, která se právě v době naší uzávěrky začala nepříznivě vyvíjet.

I z těchto důvodů v polovině roku 2020 realizační tým velmi zodpovědně přehodnotil a následně připravil nové harmonogramy konání aktivit spojených se setkáváním cílové skupiny a již v letních měsících plně zahájil realizaci jednotlivých činností, např. **výjezdy do regionů**.

(Bližší přehled o uskutečněných výjezdech najdete na str. 26–27.)

Plánované výjezdy do Břeclavi, Znojma a Velké Bíteše vzhledem k nepříznivé covidové situaci jsme museli s velkou lítostí zrušit. Určitě bychom se proto na tyto regiony rádi zaměřili v příštím roce.

Intenzivně připravujeme uskutečnění **třiceti seminářů pro odborové svazy** směřující k tématu „Jak přežít digitální svět“ a **osmdesáti seminářů organizovaných samotnými OS** obsahově zaměřenými na téma „Práce pro lepší budoucnost“. V říjnu bychom rádi uskutečnili **odbornou konferenci**, která bude nejen odrážet dosavadní výstupy projektu, ale současně stanoví další cíle pro vedení sociálního dialogu v oblasti dovedností a kompetencí s provázaností na trh práce a dobrý život zaměstnanců.

Jedním z posledních výstupů projektu je právě toto mimořádné a **speciální vydání Sondy Revue, které právě čtete,** a v něm avizovaný sborník na téma „Sociální dialog v budoucím světě práce, chytrá řešení ze zahraničí“ a „**Analýza rozsahu a obsahu kolektivního vyjednávání v roce 2020“** včetně zpracovaného skládacího plakátu, obsahujícího rizika a příležitosti pro zaměstnance v budoucím světě práce.

Závěrem bych chtěl zdůraznit, že i přes všechny problémy a restrikce, ať už z pohledu zdravotnického, tak politického nedošlo k přerušení činností sociálních partnerů ve vedení projektu a sociálního dialogu. Ba naopak, došlo k jeho dalšímu rozvoji a řada jednání probíhala (v online formě) nejen na úrovni národní tripartity, ale i na úrovni odvětvové, regionální a podnikové.

Proto mi dovolte, abych všem, kteří se na tomto projektu podíleli a podílejí, vyslovil veliké poděkování za jejich aktivitu a osobní nasazení. Věřím, že se nám podaří společně splnit stanovené cíle letošního projektu v plném rozsahu.

DUŠAN MARTINEK,
vedoucí oddělení Rozvoje lidských zdrojů a projektové činnosti ČMKOS

Jaroslav SOUČEK

František DOBŠÍK

Petr BAIERL

Zdeněk ČERNÝ

JAK TO VIDÍME

my

Celoživotní vzdělávání jako priorita

Technický rozvoj mění před očima trh práce a vyžaduje nové dovednosti a znalosti zaměstnanců. Lidé již nevystačí s dosaženým vzděláním po celý profesní život a celoživotní vzdělávání začíná být součástí pracovních podmínek, proto se dostává do popředí zájmu odborů. Jak vnímají tuto novou prioritu předsedové odborových svazů?

Jaroslav SOUČEK, předseda OS KOVO:
V kovoprůmyslu se setkáváme s tím, že zaměstnavatelé, a většinou jde o subjekty, jejichž mateřské společnosti jsou v rukou zahraničních vlastníků, mají zájem o zvyšování kvalifikace zaměstnanců, jen pokud to souvisí s technologiemi, které tyto firmy samy používají. A samozřejmě s co nejmenšími náklady. A pokud již nějaké vzdělávací programy zaměstnavatelé zajišťují, nechtějí, aby na tom participovaly odbory. Z toho je zřejmé, že pokud jde o rozšiřování budoucích možností pro uplatnění zaměstnanců na trhu práce zvyšováním jejich znalostí a kvalifikace, na zaměstnavatele spoléhat nelze.
Při kolektivních vyjednáváních je tedy velký problém prosadit do kolektivních smluv závazek vzdělávání zaměstnanců. Na rok 2020 se to podařilo pouze ve 23 % uzavřených podnikových kolektivních smluv. To naprosto odporuje filozofii odborů, které považují celoživotní vzdělávání zaměstnanců za zcela klíčovou záležitost. Ostatně také Evropská průmyslová odborová federace industriAll Europe zahrnuje otázku vzdělávání zaměstnanců mezi jednu ze svých dlouhodobých priorit. Za této situace je tedy jen na oborech, aby přes odpor zaměstnavatelů i neochotu vlády koncepci celoživotního vzdělávání prosazovaly při tripartitních jednáních na všech úrovních, zvláště sektorových.

František DOBŠÍK, předseda Českomoravského OS pracovníků školství:
Pracovníky regionálního školství, kteří poskytují veřejnou službu vzdělávání, vnímám jako základ pyramidy dalšího rozvoje každého jedince naší společnosti. Pokud tato společnost očekává, že lidé zaměstnaní ve školství odvedou profesionální práci, musí být dostatečně motivovaní a o práci ve školství musí být zájem. Nejde jen o investice do srovnatelných platů s jinými profesemi, ale i o vytváření pracovních podmínek a přívětivých podmínek pro žáky. Čelíme už v současné době skryté privatizaci vzdělávání a v tom může sociální dialog sehrát významnou roli. Co jiného než skrytá privatizace je, když i na veřejné základní škole musí rodiče za své děti na něco neustále doplácet? Jde o finance na přípravu na různé zkoušky, na rozšířenou jazykovou výuku, na asistenční práce, na kroužky. Ve výdajích na vzdělávání v poměru k HDP je ČR neustále na posledních místech v rámci zemí OECD (průměr je kolem 6 %, ČR necelá 4 %). Nejde jen o platy učitelů, kdy podle médií nám bylo přidáváno takřka každého půl roku, ale jde o výdaje na žáka, které máme v Evropě jedny z nejnižších. Musíme být fér a říci, že za této vlády došlo k pozitivnímu posunu ve financování školství. Školská veřejnost to však vnímá jako splácení dluhů z minula. I na nás, zástupcích zaměstnanců, bude záležet, jak se podaří v rámci sociálního dialogu tyto trendy udržet. Spokojený učitel bude zárukou spokojeného žáka i rodiče, který chce mít jistotu, že jeho dítě je připraveno co nejlépe pro start do vlastní budoucnosti.

Petr BAIERL, předseda Vysokoškolského OS:
Celoživotní vzdělávání (učení) se stále více dostává do popředí zájmu společnosti. Tato změna myšlení je způsobena fenoménem společnost 4.0. Vysoké školy z povahy své role patří mezi lídry. Celoživotní vzdělávání je na většině vysokých škol dobře nastaveno. A to jak pro zájemce mimo univerzity, tak pro vlastní zaměstnance.
Na mnoha vysokých školách je celoživotní vzdělávání součástí kolektivních smluv. Jedná se především o kurzy, které pomáhají zaměstnancům zvyšovat jejich dovednosti a kompetence. V souvislosti s poslední krizí způsobenou nemocí covid-19 se ukázalo, že toto vzdělávání má smysl, protože mezi kurzy pro akademiky byly i kurzy zaměřené na distanční výuku.
Je důležité si uvědomit, že svět se mění čím dál rychleji a s tím i nároky na zaměstnance. A zde vidím hlavní roli odborových organizací. Bude nutno lidem vysvětlit, že pro zachování životního standardu je vzdělávání nezbytné. Zejména v průmyslu a službách nemálo pracovních příležitostí postupně zaniká. Zaměstnanci z různých oborů se budou muset rekvalifikovat, aby mohli vykonávat sice jinou, avšak kvalifikovanou a dobře placenou práci. Proto odborové organizace budou muset pro zachování zaměstnanosti více tlačit na vedení, aby zajistilo zaměstnancům možnost se vzdělávat. Celoživotní vzdělávání je třeba učinit součástí kolektivních smluv. Takový trend odbory podporují.

Zdeněk ČERNÝ, předseda OS ECHO:
Sociální dialog zejména v chemickém průmyslu je velmi rozvinutý a spolupráce v oblasti celoživotního vzdělávání mezi sociálními partnery OS ECHO a Svazem chemického průmyslu ČR patří k těm nejrozvinutějším. Výroba chemických produktů probíhá na vysoce sofistikovaných a složitých technologiích, kde je celoživotní vzdělávání již nutností. To si uvědomuje většina velkých a rozhodujících firem, proto se sociální partneři snaží připravovat různé programy na podporu zaměstnanosti.
Od spolupráce se základními a středními školami přes exkurze ve firmách až po firemní tréninková centra. V loňském roce se nám také podařilo v rámci KSVS dohodnout, že zaměstnavatelé budou v jednotlivých krajích (regionech) podporovat základní, učňovské a střední školy zaměřené na technická řemesla a technické vzdělávání.
I v rámci sektoru energetiky se prosazují a pomáhají nové technologie. Stále více se využívá výpočetní technika a s tím spojená digitalizace, což ovlivňuje i pracovní trh. Pokročilé technologie vyvolávají nové potřeby z hlediska kvalifikačních předpokladů pracovníků. Na druhou stranu ani průmysl 4.0 a digitalizace nenahradí zaměstnance, kteří vykonávají například servisní a poruchovou službu v terénu, protože tyto činnosti mohou zvládnout pouze oni sami.

EVŽEN STANĚK

Významný přínos projektů ČMKOS pro rozvoj sociálního dialogu v ČR

Letos to bude už pátý rok, kdy na základě novely zákoníku práce mohou odbory i zaměstnavatelé využívat prostředků státu na podporu sociálního dialogu v podobě připravovaných projektů. Vít SAMEK, místopředseda ČMKOS, byl jedním z těch, který se aktivně podílel na přípravě této novely.

Jak hodnotíte vývoj a prospěšnost projektů, které odborová centrála ČMKOS ve spolupráci s odborovými svazy připravuje?

Je to výsledek logického procesu, který jsme zahájili v roce 2015. Využili jsme konání konference na vysoké úrovni v rámci Evropské unie, která byla organizována Evropskou komisí a jednání se zúčastnil i tehdejší předseda Evropské komise Jean-Claude Juncker. Ten přímo vyzval vlády k tomu, aby podpořily ve svých zemích sociální dialog jak bipartitní, tak tripartitní a věnovaly náležitou pozornost všem sociálním tématům. Tehdy EU hledala cesty z pokrizového období a poučila se, že bylo chybně přehlíženo to, před čím odbory varovaly. Juncker dokonce řekl, že Evropská komise bude podporovat rozvoj sociálního dialogu na evropské úrovni nejen slovně, ale že finančně podpoří aktivity evropských sociálních partnerů, a tímto směrem vyzval národní vlády. Využil jsem toho, kdy shodou okolností krátce poté zasedala tripartita a před ní i předsednictvo tripartity, a toto téma jsem tam nadnesl. Tehdejší premiér Bohuslav Sobotka zareagoval nebývale rychle a řekl, že si dovede představit podporu ze strany české vlády a v zásadě už přislíbil určitou částku, kterou by odbory a zaměstnavatelé obdrželi. Hovořil tehdy o rozsahu podpory ve výši zhruba 30 milionů korun ročně.

Došlo skutečně k naplnění slibu?

Ano, a ke spokojenosti sociálních partnerů. Od té doby se každoročně na úrovni české tripartity sjednávají konkrétní projekty reprezentantů odborů a zaměstnavatelů – ČMKOS, ASO, Svazu průmyslu a dopravy a Konfederace zaměstnavatelských svazů. A hned v prvním roce se nám podařilo prosadit toto téma do zákoníku práce. S účinností od roku 2016 byl schválen nový § 320a, který se zabývá poskytováním příspěvku na podporu sociálního dialogu na celostátní a krajské úrovni. Základem je dohoda uzavřená na půdě tripartity a hned od roku 2016 jsme se společně se zaměstnavateli postarali o nastolení celé řady témat.

Můžete uvést příklady témat, která se v projektech ČMKOS objevila?

Velmi důležitá pro nás byla možnost využít projekt k připravované novele zákoníku práce, která vstoupí v platnost v roce 2021. Dále to byla i minimální mzda, dopady digitalizace a průmyslu 4.0 na pracovní právo a konečně i téma dřívějšího odchodu do důchodu. Dále oblast potírání násilí a stresu na pracovišti, to přímo navazovalo na evropské směrnice, které zavazují Českou republiku je implementovat do zdejšího práva. Velmi důležité bylo téma agenturního zaměstnávání. Je natolik závažné, že v příštím roce se k němu v projektu chceme vrátit. Z pohledu odborů v sobě skrývá řadu nebezpečí a rizik, je spojeno s nelegálním zaměstnáváním, které se za agenturní vydává. Hledáme inspiraci v právu okolních zemí, například slovenská regulace je pro nás podnětná.

Jak hodnotíte letošní projekt, kdy odbory vstupují na půdu celoživotního vzdělávání? Přísluší jim to vůbec, nemají svých starostí s vyjednáváním o mzdách dost?

V žádném případě. Naopak, pokud by odbory nereagovaly a nešly s vývojem digitální ekonomiky a nutností potřeby neustálých změn a nových dovedností zaměstnanců, totálně by zaspaly. Podporovat zaměstnance ve vzdělávání je nový zájem odborů ve světě. Budou-li znalosti zaměstnanců odpovídat měnícímu se vývoji, budou mít větší pracovní šance. Proto jsme se tohoto tématu chopili a chceme, aby se stalo součástí zájmu odborů. Dnes do našeho základního cíle – vyjednávat důstojné pracovní podmínky – patří vytváření vhodných podmínek pro měnící se potřeby nových dovedností.

Novela zákoníku práce, která vstoupí v platnost v roce 2021, přináší sociálním partnerům, a tudíž i odborům novinku v rozšíření možnosti financování a předkládání projektů.

Ano, podařilo se to, po čem jsme dlouho se zaměstnavateli volali. Onen § 320a zákoníku práce je rozšířen o ustanovení písm. b, které se týká oblasti bezpečnosti práce, prevence rizik, omezování nemocí z povolání nebo prevence vzniku pracovních úrazů. Zdravé pracoviště je z hlediska pandemie nemoci covid-19 dnes jednou z hlavních preferencí zaměstnanců, jde o nové velmi aktuální téma, kterým se odbory musí zabývat. I zde může vznikat nemoc z povolání.

JANA KAŠPAROVÁ

Práce a volný čas

Českomoravská konfederace odborových svazů v rámci projektu „Budoucnost práce – investice do lidí a posilování sociálního dialogu“ vydala učební text nazvaný Práce pro lepší budoucnost s podtitulem Změnit pravidla hry. Přinášíme z něj následující ukázku, vybranou část jedné z devíti kapitol.

Jako první vyslovil požadavek osmihodinové pracovní doby už v roce 1817 velšský filantrop, továrník a sociální reformátor **Robert Owen**. Za její zavedení pak urputně bojovaly dělnické organice v průběhu celého devatenáctého století. V roce 1915 zavedla osmihodinový pracovní den jako první země na světě Uruguay, ovšem některé profese z toho byly vyňaty.

Univerzální osmihodinovou pracovní dobu zavedlo jako první v roce 1919 Španělsko. V Československu byl osmihodinový pracovní den zaveden od roku 1918, tehdy to ale znamenalo osmačtyřicetihodinový pracovní týden, protože soboty byly pracovní. Byl to výrobce automobilů Henry Ford, kdo v roce 1926 zavřel svoje továrny na celou sobotu a neděli, čímž de facto stvořil víkend.

Je však pravda, že s touhle praxí začala v roce 1908 jedna novoanglická přádelna bavlny, aby její židovští zaměstnanci mohli světit sabat. Ford byl zastáncem průmyslového paternalismu (a vášnivým odpůrcem odborů), ale nelze popřít, že pětidenní pracovní týden umožnil dělníkům realizovat se ve volném čase i jinak než vyčerpaným spánkem. Šlo o jeden z Fordových úmyslů: výlety na venkov v lidovém automobilu vyžadují čas. To bylo o to podstatnější, že prostor pro uspokojení z dobře vykonané práce a realizaci vlastní kreativity spojené s řemeslnou výrobou moderní továrna redukovala čím dál tím víc.

Skutečně čtyřicetihodinový pracovní týden byl v Československu zaveden až v roce 1968, když se zrušila práce v sobotu (v šedesátých letech se střídaly pracovní a nepracovní soboty). Od té doby se pracovní doba nepohnula.

Jsou sice snahy ze strany odborů snížit ji na třicet sedm a půl hodiny započítáním pauzy na oběd do doby práce a také existují některé zahraniční příklady, jako je francouzské zavedení pětatřicetihodinového pracovního týdne, nic z toho se ale nepodobá globálnímu tažení pracujících za snížení pracovní doby. Je velmi nepravděpodobné, že bez podobné celosvětové kampaně může dojít k úspěšnému snížení pracovní doby, přinejmenším ve státech jako je Česká republika.

Je s podivem, že boj o čas se za posledních padesát let nepohnul takřka ani o píď. Před více než sto lety se ještě za osmihodinový pracovní den bojovalo. Po dosažení vítězství se dospělo ke kompromisu místo toho, aby s rozvojem technologií, které dále šetřily lidskou práci, boj pokračoval. Tím kompromisem byl již zmíněný sociální stát. Ve chvíli, kdy ale jeho jistoty padly do propasti zapomnění a pozorujeme jen to, jak se proměňuje celosvětová skladba bohatství, je na místě začít požadovat to, co už mělo být s rostoucí produktivitou práce, o které tváří v tvář technologickému boomu nelze pochybovat, dávno na stole.

NOVÁ BUDOUCNOST PRÁCE

Co zaměstnanci chtějí?

ManpowerGroup

Zažíváme výjimečnou dobu a rychlost, s jakou měníme způsob práce a své priority, je těžko srovnatelná s obdobím předchozích let. V těchto nepředvídatelných časech se současná krize stává katalyzátorem nové budoucnosti práce. Abychom zjistili, jak krize proměňuje trh práce, zeptali jsme se 8000 zaměstnanců v 8 zemích.

1. Globální dopady na zaměstnance

Pro všechny zaměstnance je důležité si práci udržet

Většina zaměstnanců se nejvíce obává návratu starého způsobu práce a ztráty flexibility, kterou získali

8z10

zaměstnanců si přeje lepší rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem

43 %

zaměstnanců doufá, že skončí pevná pracovní doba. Většina by ráda docházela do práce 2 až 3 dny v týdnu

Všechny vlády v 8 dotazovaných zemích poskytly velice rychle po vypuknutí pandemie pomoc. Lišila se ale její podoba. Některé státy poskytly podporu v nezaměstnanosti přímo zaměstnancům (USA), jiné poskytly podporu zaměstnavatelům za účelem nahrazení mzdy, zachování pracovních míst nebo financování lidí, kteří byli posláni na překážky (Evropa, Singapur). Až vlády ukončí či pozastaví podporu, nebo ji budou rozdělovat dle míry dopadů na jednotlivá odvětví, začne být ekonomický dopad citelnější.

2. Návrat do práce

S ukončením nařízené izolace a po uvolnění omezujících opatření chtějí mít zaměstnanci jistotu, že zdraví, bezpečnost, pohoda a spokojenost budou při návratu na pracoviště na prvním místě. Důvěra a transparentnost nebyly nikdy tak důležité a zaměstnavatelé vědí, že pro nastolení důvěry potřebují informace a vhled. Proto jsou nyní klíčová šetření mezi pracovníky, zpětné vazby, konzultace a komunikace.

Jaké mají pocity z návratu do práce?

GEN-Z

Ze všech skupin se těší na návrat do práce nejvíce. Mají větší chuť učit se a vytvářet si půdu pro kariérní postup a vyšší mzdu.

GEN-X

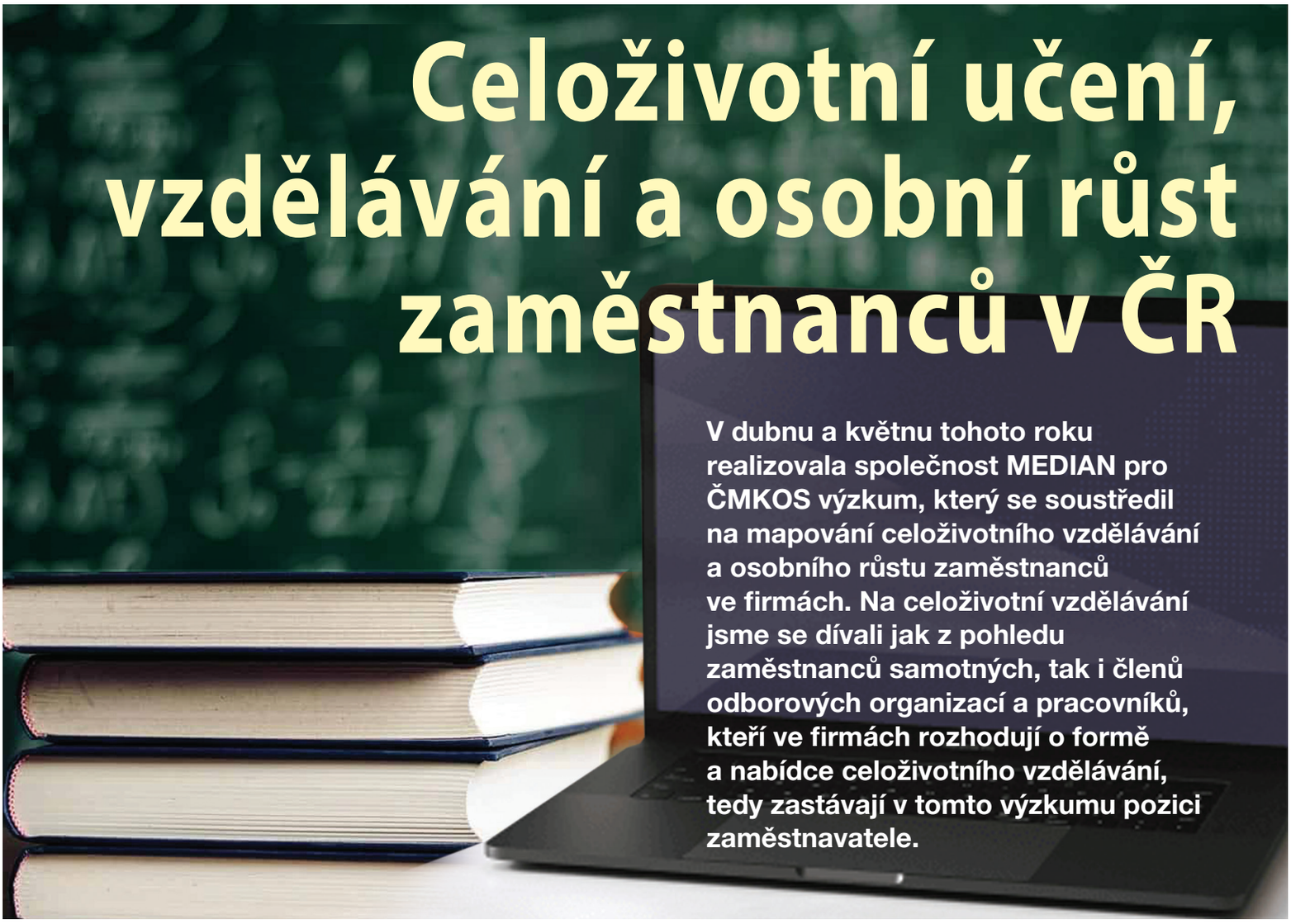
S návratem do práce pociťují úlevu, dělají si nejméně starostí ohledně zdraví. Těší se na návrat do kanceláře, na spolupráci a soustředění.

BABY BOOMERS

Těší se na návrat, protože preferují osobní spolupráci. Cení si hranice mezi pracovním a osobním životem.

MILENIÁLOVÉ

Vyžadují více ujištění, že nemocní zaměstnanci zůstanou doma, nejvíce se chtějí vyhnout dojíždění do práce a jsou nejméně ochotní přijít o získanou flexibilitu.



Celoživotní učení, vzdělávání a osobní růst zaměstnanců v ČR

V dubnu a květnu tohoto roku realizovala společnost MEDIAN pro ČMKOS výzkum, který se soustředil na mapování celoživotního vzdělávání a osobního růstu zaměstnanců ve firmách. Na celoživotní vzdělávání jsme se dívali jak z pohledu zaměstnanců samotných, tak i členů odborových organizací a pracovníků, kteří ve firmách rozhodují o formě a nabídce celoživotního vzdělávání, tedy zastávají v tomto výzkumu pozici zaměstnavatele.

Dotázáno bylo celkem 6 572 respondentů z řad zaměstnanců (5 037 dotázaných), členů odborových organizací (1 016) a zástupců zaměstnavatelů, kteří rozhodují o celoživotním vzdělávání v dané firmě (519 dotázaných). Metoda dotazování byla online samovyplňovací dotazník. Výzkum je reprezentativní na populaci zaměstnanců podle základních sociodemografických charakteristik a pracovního oboru.

Celoživotní vzdělávání zaměstnanců: zbytečnost, nebo potřebná věc?

Obecně se zaměstnanci i zaměstnavatelé shodují na tom, že další rozvoj a vzdělávání pracovníků v rámci zaměstnání je potřebné (více než 90 % ve všech cílových skupinách). Kladou shodně vyšší důraz na praktický rozvoj schopností s nácvikem dovedností než na teoretické vzdělávání (více než 80 % ve všech cílových skupinách). Stejně tak se shodují na tom, že se stoupajícím věkem zaměstnance roste i význam celoživotního vzdělávání (zhruba 80 % dotázaných souhlasí).

Velkou míru souhlasu vyjadřují i s tím, že by stát měl zaměstnavatele více motivovat k tomu, aby prostředky dalšího vzdělávání poskytovali; nejsilněji to zdůrazňují odboráři (88 %). Odboráři (91 %) a ostatní zaměstnanci (79 %) se domnívají, že by v této oblasti měly vyvíjet vyšší tlak odborové organizace směrem k zaměstnavatelům, aby nabídka rozvoje a vzdělávání byla poskytována či zvyšována. S tím méně souhlasí zaměstnavatelé (66 %), i přesto u nich souhlas převládá nad nesouhlasem.

Souhlasný postoj s tím, že čeští zaměstnavatelé podceňují význam celoživotního vzdělávání, má napříč skupinami zaměstnanců, zaměstnavatelů i odborářů kolem 70 % dotázaných. Celoživotní vzdělávání rozhodně není bráno jako něco, co je zcela na zodpovědnosti zaměstnance, a firmy by se na něm měly podle všech skupin dotázaných podílet. Celoživotní vzdělávání by mělo být dostupné pro všechny zaměstnance stejně, to zdůrazňují nejvíce zaměstnanci, kteří jsou členy odborových organizací (64 %), poté ostatní zaměstnanci (59 %) a zhruba polovina zaměstnavatelů (49 %).

Dostupné formy vzdělávání ve firmách

Ve firmách je nejčastěji dostupné vzdělávání ve formě výuky cizích jazyků, užívání internetu a rozvoje znalostí v oblasti psychologie. Naopak mezi nejméně frekventované (pod 10 %) patří rozvoj podnikatelských kompetencí, kulturního povědomí, občanské znalosti, logických a matematických schopností, participace a angažovanosti.

30 % zaměstnanců tvrdí, že jim není poskytováno vzdělávání ani v jedné ze sledovaných oblastí rozvoje. Odboráři a zaměstnavatelé

to tvrdí zhruba v 15 % případů. Obecně zaměstnavatelé i pracovníci odborů deklarují nabídku možností rozvoje vyšší, než je tomu u zaměstnanců; zde může vstupovat do hodnocení i neznalost celkové nabídky ze strany zaměstnanců i možné rozdíly ve skupinách zaměstnanců, kteří mohou vzdělávání v rámci firmy využívat.
Zhruba 2 z 10 zaměstnanců využili z nabízených oblastí rozvoje učení cizích jazyků, což je nejčastěji využívaná oblast rozvoje. Druhou nejčastější oblastí je užívání internetu (14 %). Přibližně desetina využila možnosti dalšího vzdělávání v psychologii a prezentačních dovednostech. Polovina udává, že nevyužila žádnou formu rozvoje ani v jedné z dotazovaných oblastí.

Největší zájem zaměstnanců je o cizí jazyky

Zaměstnanci by do budoucna nejvíce ocenili vzdělávání v oblasti cizích jazyků (44 %) a psychologie (28 %). Zhruba čtvrtina až pětina by se ráda zdokonalovala v užívání internetu (26 %), prezentačních schopností (24 %), time-managementu (23 %) a technik učení (22 %).
Žebříček prvních 6 dovedností, které by zaměstnanci chtěli rozvíjet, v porovnání s tím, jaké jsou preference zaměstnanců podle zaměstnavatelů, ukazuje, že prvních pět položek odhadují zaměstnavatelé dobře, nicméně ne vždy znají jejich důležitost. Zatímco se shodují v prvenství cizích jazyků a čtvrté pozici prezentačních dovedností, zbylé příčky jsou obsazeny stejnými oblastmi, pouze v odlišném pořadí. Na šesté pozici se již zcela rozchází. Zaměstnavatelé přeceňují zájem zaměstnanců o rozvoj v oblastech financí a účetnictví, time-managementu, informační gramotnosti i cizích jazyků. V těchto oblastech předpokládají významně vyšší zájem, než sami zaměstnanci udávají.
Do budoucna by zhruba polovina zaměstnavatelů chtěla u zaměstnanců rozvíjet schopnosti v oblasti cizích jazyků. Zhruba dvě pětiny zaměstnavatelů plánují dále rozvíjet zaměstnance i v oblasti užívání internetu, prezentačních dovedností, psychologie, financí a time-managementu. Přibližně třetina zaměstnavatelů potom plánuje rozvíjet dovednosti zaměstnanců v oblasti programování, informační gramotnosti, technikách učení a v českém jazyce.
Více než polovina zaměstnavatelů udává, že zaměstnance neplánuje rozvíjet (a ani to nevidí jako potřebné) v oblasti občanské znalosti a demokratických hodnot, logických a matematických schopností, participace a angažovanosti a kulturního povědomí.
Vidíme, že většina zaměstnavatelů se soustředí spíše na „měkké“ dovednosti zaměstnanců, které mohou ovlivnit efektivitu práce, její prezentaci, komunikaci směrem k ostatním zaměstnanců nebo navenek k zákazníkům a práci s informacemi. Jako méně potřebné v oblasti vzdělávání zaměstnanců spatřují věci týkající se hodnot, angažovanosti ve společnosti a obecného povědomí. Je možné, že nemají pocit, že by vzdělávání v těchto oblastech mělo být v kompetenci právě zaměstnavatelů a nevnímají jejich možný přesah do schopností zaměstnanců.

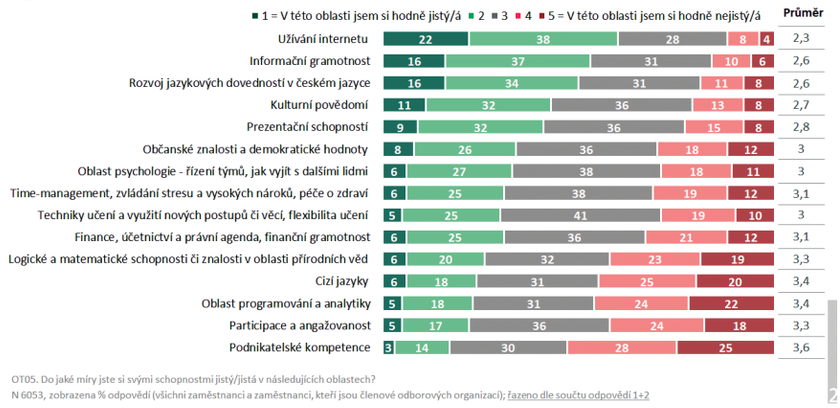
Ve kterých oblastech jsou zaměstnanci sebejistí

Nejvíce jistí svými schopnostmi jsou si zaměstnanci v oblasti užívání internetu. Polovina a více cítí jistotu v informační gramotnosti a v užívání českého jazyka.
4 z 10 zaměstnanců mají pak sebejistotu v oblasti prezentačních dovedností a kulturního povědomí. Průměrné hodnocení vlastních schopností na pomezí jistoty a nejistoty převládá u občanské znalosti, znalostí z oblasti psychologie, time-managementu, technik učení a financí.
Obecně pracovníci ve věku 55 let a více vykazují vyšší nejistotu ve sledovaných oblastech než mladší pracovníci, nejproblematičtější je pro tuto skupinu oblast podnikatelských kompetencí, programování a analytiky a cizí jazyky. Tato skupina si naopak poměrně věří v oblasti užívání internetu, českém jazyce, prezentačních schopnostech a kulturním povědomí.

Jak zaměstnance dále vzdělávat?

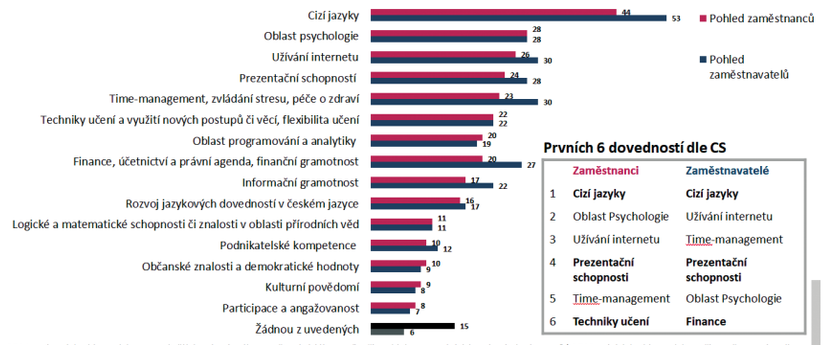
Jakou formu by mělo mít další vzdělávání a rozvoj dovedností? Zaměstnanci preferují kratší a pravidelné přednášky s praktickým nácvikem (33 %), školení zaměřené na konkrétní oblast vedené externistou (23 %) nebo vedené někým z firmy (20 %). Pracovníci odborů se svými preferencemi shodují se zaměstnanci. Zaměstnavatelé proti tomu nejvíce preferují školení konkrétní oblasti vedené externím školitelem (31 %), kratší opakované přednášky s praktickým seminářem jsou až na druhém místě (23 %). Nejméně zajímavé pro všechny cílové skupiny z nabízených variant se ukazují delší přednášky.
Pouze 5 % zaměstnavatelů se domnívá, že by vzdělávání zaměstnanců mělo probíhat zcela v jejich volném čase. Polovina (52 %) je toho názoru, že by mělo být děleno mezi pracovní dobu zaměstnance a jeho volný čas. 43 % se kloní k tomu, že by mělo probíhat zcela v pracovní době.

Sebejistota zaměstnanců v oblastech celoživotního vzdělávání



OT05. Do jaké míry jste si svými schopnostmi jistý/jistá v následujících oblastech?
N 6053, zobrazena % odpovědí (všichni zaměstnanci a zaměstnanci, kteří jsou členové odborových organizací); řazeno dle součtu odpovědí 1+2

Které formy celoživotního učení by chtěli zaměstnanci do budoucna



OT04. Ve kterých oblastech byste se chtěl(a) v rámci svého zaměstnání dále rozvíjet či prohlubovat praktické znalosti v budoucnu?/ OT05. V jakých oblastech by Vaši zaměstnanci podle Vás ocenili nejvíce další vzdělávání a rozvoj schopností?
N 6572, zobrazena % odpovědi

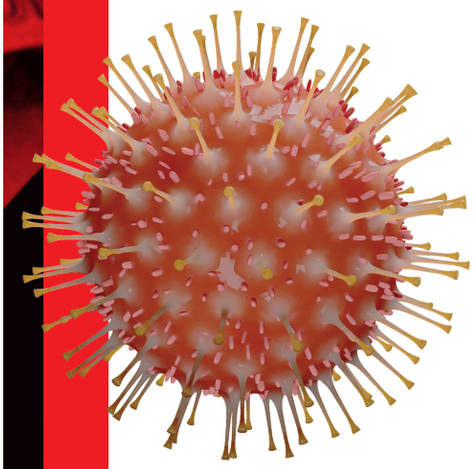
Proč investovat do rozvoje lidí ve firmách v postkoronavirovém období

Co se jednou naučím, s tím si vystačím? Nesmysl!

Současná situace bývá nazývána krizí, ačkoliv k té podle některých ekonomů teprve směřujeme. Dovolím si na úvod srovnání s krizí, kterou jsme zažili po roce 2008 a kterou si jistě většina čtenářů ještě vybaví. Typickou reakcí firem na vzniklou situaci tehdy bylo, nikoliv překvapivě, seškrtání nákladů. A logicky především těch, které „nebolí“ vůbec nebo bolí až s delším časovým odstupem.

Škrty ve vzdělávání přinesou „rychlý prachy“, ale...

K těm druhým patří i náklady na rozvoj a vzdělávání. Nezaplatíte-li totiž faktury za energie, pocítíte to okamžitě. Pokud však nebudete zaměstnance rozvíjet, nějaký čas pojedou na „setrvačník“ a firma to hned nepocítí. Vzdělávání a rozvoj zpravidla nemají okamžitý efekt, ale mění



zaměstnance a jeho pracovní výkon kontinuálně. Ono totiž chvíli trvá, než se změna projeví a začne, tedy než zaměstnanec pochopí, proč se vzdělávat má a k čemu je to vůbec dobré, než projde nějakým cyklem vzdělávání a rozvoje a než začne naučené používat při své praxi. Problém vzdělávání je i v tom, že aby byly změny vidět, je nezbytné mnohdy udělat více než jen „proškolit“ zaměstnance. Někdy musíme změnit způsoby práce ve firmě, nakoupit nové pracovní prostředky (třeba software či technologie) nebo rovnou změnit myšlení lidí či celé firmy – a to už je teprve oříšek! A tak bývá reakční doba mezi „školením“ a jeho efektem delší, než je leckterý ekonom ve vedoucí funkci schopen a ochoten unést. To samozřejmě láká ke škrtům a tedy i „rychlým prachům“, které jsou tak firmě téměř okamžitě k dispozici.

Poučily se firmy z minulé krize?

Zdá se vám to logické? Budiž, nejste sami. Přesně tak totiž postupovala většina firem právě ve zmiňované krizi po roce 2008. Většinu vzdělávacích aktivit škrtla, část převedla do interní podoby a zachovala jen zákonné (tedy povinné a kontrolované) kurzy. Krize však pominula a právě tyto firmy byly mezi těmi, které v následném období utrpěly ztráty. Kvalitní lidé, o které se nikdo nestaral, totiž průběžně odešli jinam a s nimi vzal za své jak kus know-how firem, tak v důsledku i zakázek.

Současná situace kolem pandemie koronaviru svědčí o tom, že velká část firem na dřívější krizi nezapomněla a ještě před unáhlenými rozhodnutími se intenzivněji zamyslela nad možnými alternativami. V oblasti vzdělávání tak momentálně nepociťujeme tak tvrdé škrty jako tomu bylo před 12 lety, ale spíše opatrné vyčkávání a přesouvání vzdělávacích a rozvojových akcí „na podzim“ s dodatkem, že „už snad bude vše v normálu“. Potvrdila to i anketa mezi účastníky online konference „Firemní vzdělávání 2020“ konané 17. června, v níž se většina respondentů (v drtivé většině personalistů) vyjádřila tak, že pro letošní rok počítá spíše s částečným omezením výdajů na vzdělávání a rozvoj. Pro následující rok většina neočekává výraznější změny. Samozřejmě s dodatkem, že vše záleží na vývoji situace kolem pandemie koronaviru v ČR, ale i v dalších zemích, na nichž je česká ekonomika závislá.

Tři důvody proč neškrtat

K tomu, aby firmy vzdělávací a rozvojové aktivity pro své zaměstnance bezhlavě neškrtaly ve snaze zachránit, co se dá a za každou cenu minimalizovat náklady, existují přinejmenším tři důvody.

Zaprvé se doba za těch 12 let od poslední krize výrazně změnila, zejména v oblasti know-how firem, pracovních postupů či pracovních pomůcek. Know-how je zcela kritickým vlastnictvím každé firmy, nejen těch inovativních. Postupy se nestále více specializují, prolínají a zesložiťují. Pomůcky, které k práci využíváme, jsou komplexnější a tím i náročnější k ovládání či opravám. Nezapomínejme, že ještě donedávna typická představa, že co se jednou naučím, s tím už si vystačím, definitivně vzala za své.

Zadruhé, kdo je připraven, není překvapen. I kdyby byla současná krize mnohem hlubší, dříve či později skončí a s ní skončí i ti, jejichž potenciál se vyčerpal a nemají co nabídnout – zákazníkům, dodavatelům i zaměstnancům. Nezapomínejme, že zaměstnanci, na které firma v krizi nezapomíná, jí to následně vrátí (prací, loajalitou, tvorbou image...).

A konečně zatřetí to je a bude rostoucí podíl a vliv mladších generací na trh práce, pro něž péče o svůj rozvoj již není benefitem, ale prostou samozřejmostí. Jak potvrzuje řada šetření, péče firmy o rozvoj zaměstnanců je pro potenciální mladé zaměstnance jedním z klíčových indikátorů. A nezapomínejme, že v tomto ohledu se starší zaměstnanci rychle učí od těch mladších…

Jak se vzdělávání změní v budoucnu

Nemysleme si ovšem, že se vzdělávání zaměstnanců díky současné situaci nezměnilo a nezmění. O vyšší míře individualizace a digitalizace jistě nemá smysl dlouze diskutovat. Online svět se bez ptaní natvrdo dostal do našich životů v mnoha oblastech a jen tak je neopustí. A to ani v oblasti rozvoje a vzdělávání. Vyšší zapojení e-kurzů, online workshopů, ale i simulačních her či rozšířené a virtuální reality do vzdělávání zaměstnanců je doslova za dveřmi.

A s jejich vyšším zapojením lze očekávat i významnější snížení ceny těchto technologických řešení.

Podle expertů, kteří vystoupili na zmíněné online konferenci k firemnímu vzdělávání, se toho však změní mnohem více. Můžeme očekávat silnější tlak na prokázání přidané hodnoty vzdělávání (vyslání zaměstnance na kurz nebude automatické, ale daleko promyšlenější) a vyšší segmentaci vzdělávacího obsahu do menších částí tak, aby se zaměstnanec vždy vzdělával jen v tom, co aktuálně potřebuje (personalizace vzdělávání). Více pozornosti se bude věnovat vzdělávání a rozvoji manažerů (chcete-li spíše lídrů), protože jsou to právě oni, kdo mají klíčový vliv na zaměstnance, jejich pracovní výkon a spokojenost. V čem se však odborníci neshodují, je role tzv. soft skills kompetencí (komunikační, týmové a další „univerzální“ dovednosti) v dalším vývoji. Podle některých expertů dojde k útlumu soft skills kurzů vlivem obtížné prokazatelnosti jejich okamžité přidané hodnoty – podle jiných naopak tyto kurzy budou klíčové v době, kdy řadu hard (tvrdých) a rutinních kompetencí převezmou stroje.

A na závěr se ještě vrátím k digitalizaci vzdělávání. Pokud vás školení přes Skype či Zoom na jaře tohoto roku příliš nenadchla, nejste sami. Ukazuje se, že ideální cestou bude promyšlený mix kombinující online a offline (prezenční) vzdělávání s využitím pokročilejších technologií, tedy nejen digitalizace obsahu, ale i procesu a systému vzdělávání.

TOMÁŠ LANGER, Firemnivzdelavani.eu

Přibližujeme Česko vyspělému světu

● Naši experti hájí zaměstnance při jednáních v Evropské unii, Mezinárodní organizaci práce (OSN) nebo Organizaci pro ekonomickou a hospodářskou spolupráci (OECD). Toto mezinárodní propojení odborům umožňuje ovlivnit situaci v českých firmách.

Skutečný příklad z roku 2019:

Backer Electro CZ Hlinsko — průměrná mzda 14,5 tis. Kč
Český zpracovatelský průmysl — průměrná mzda 33,4 tis. Kč
Švédský zpracovatelský průmysl — průměrná mzda 74 tis. Kč

▼

České odbory ve spolupráci s evropskými partnery iniciovaly jednání se švédským premiérem, velvyslancem a tamními odboráři.

▼

Dojednalo se zvýšení mzdy o 15 % zaměstnancům v Backer Electro CZ Hlinsko.

Materiál byl realizován v rámci projektu ČMKOS 2020 „§320a ZP 2020 – Budoucnost práce – investice do lidí a posilování sociálního dialogu", který je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

ČMKOS	rozkazem odsunout	hlavní město Féničanů	zahradní domek	ČMKOS	nalévat	značka elektron-voltu	vzbudit emoce	ČMKOS	vesnice	šnečí domek	úder	ČMKOS	název hlásky	stibium	obdržená
pytlácké nástrahy				kočkovitá šelma / oděv				tvrdá stupnice / údolí				vada / osobní zájmeno			
1. ČÁST TAJENKY															
hloubit						spole-čenství / nadhlavník							technická správa / cenná známka		
norma pro těžbu dřeva					právní neplatnost / symbol krutosti							prodejny levného zboží / prst			
velké pole				stroj / velká kladiva							lyžařský talířový vlek / větřík				
iniciály skladatele Griega			60 minut / proces ve vysoké peci							Belgičan / kyz železný					
násilná jednota									žárem ničená / vojenská jednotka						
ČMKOS	ohrada	bůžek lásky / Chaplino-va žena					stříbrní	náves / životní síla						ctná	část atomu
vnější vrstva						kurt / dýmy							autozn. Peru / kromě		
tenisové údery					hodnotitel díla / bradavka							škůdce šatníku / obuv			
osobní zájmeno				vázat / univerzitní školník							karabáče / srbské platidlo				
chemická značka tantalu			přestávka / sportovní odvětví						pracovní nadšení	stavení / vojenská mzda					
ČMKOS	textová zpráva	**2. ČÁST TAJENKY** / chlapecké jméno													
esej							ženské jméno / zkr. světo-vé strany						zvuk zvonku / předložka		
manekýn						konstantní						maželka Johna Lennona			
pryskyřice						čundr						Evropan			

ČMKOS

Redakce přeje svým křížovkářům štěstí při slosování.
Deset výherců obdrží publikace, které byly realizovány v rámci projektů ČMKOS 2020.

Vyluštěnou tajenku pošlete do 30. října 2020 na známou adresu Sondy Revue, nebo na e-mail redakce:
sondy-odbyt@cmkos.cz

Naďa Johanisová:

Digitalizace a robotizace se za určitých podmínek netřeba bát

Čeká nás budoucnost nebezpečné nadvlády technologií nad člověkem, anebo nám chytré stroje a umělá inteligence usnadní život a pomohou vyřešit složité problémy lidstva? Zdá se, že na začátku 21. století stojíme na důležité křižovatce, v bodě, kde se jako lidstvo můžeme rozhodnout, jestli se technologickým pokrokem necháme převálcovat, nebo jej dokážeme skutečně proměnit v náš prospěch.

Naše doba byla v představách našich předků dobou, ve které měly technologie lidem výrazně usnadňovat život. Představovali jsme si, jak chytré stroje a roboti nahradí lidi v činnostech, které téměř nikoho nebaví, nebo v práci, která je příliš těžká nebo nepříjemná. Zapeklité otázky na planetě nám v našich fantaziích měla pomáhat vyřešit laskavá umělá inteligence.

Realita však není ani zdaleka tak pozitivní. Digitální a robotický svět sice čím dál tím více zasahuje do našich životů, avšak stále si nejsme úplně jisti, nakolik nám pomáhá. Jaké regulace a pravidla je třeba si nastavit, abychom se vývoje směrem k digitalizaci, robotizaci a chytrým továrnám nemuseli tolik obávat? Nebo, jinými slovy, jak při zdánlivě nevyhnutelném vývoji směrem k většímu zapojení technologií, robotů a automatizace v oblasti práce zajistit, aby tento vývoj probíhal v co možná největší prospěch pracujících lidí a nebyl hnán pouze přepočty na zisk? Nejen o tom s námi hovořila přední česká ekologická ekonomka **RNDr. Naďa JOHANISOVÁ, PhD.,** z brněnské Masarykovy univerzity.

Jaké se podle vás v současném vývoji modernizace nabízejí možné cesty?

Kdybychom si měli představit tu nejhorší možnou situaci, byla by to asi plně automatizovaná továrna a vedle ní žijící lidé bez práce, kteří se třeba začnou radikalizovat. K tomu navíc životní prostředí, které trpí vyčerpávanými zdroji, a tak se mohou skokově a šokově přerušovat dodávky energie nebo výpadky systémů, jak nám to v malé ochutnávce nabídla současná koronakrize. Takové události by mohly vést k poněkud bezvýchodným situacím.
Na druhou stranu se dnes všechno velmi rychle mění a tento katastrofický scénář by nemusel být naší jedinou možnou vyhlídkou. Ze zkušeností posledních let vyplývá, že bychom se v našich ekonomikách měli více soustředit na soběstačnost, nebýt hnáni pouze tlakem na efektivitu, ale podporovat takový systém, který bude méně odolný vůči šokům – třeba takovým, jaký jsme teď v souvislosti s epidemií koronaviru zažili v posledních měsících.
Technologie mohou pomáhat, když je využijeme správným směrem. Pokud nám poslouží v podpoře decentralizace průmyslu a obchodu, pomohou nám se na případné krize lépe připravit, tak se jich nemusíme bát, ale naopak jich využívat.

Čeho se lidé v souvislosti s digitalizací a robotizací nejvíce obávají? Mají jako před 200 lety stále obavu, že kvůli strojům přijdou o práci?

Myslím si, že obava lidí, že je stroje v práci nahradí, je oprávněná a aktivní pracující a lidé aktivní v odborech by se měli co nejvíce snažit, aby tomu tak nebylo. Konkrétně třeba tak, aby lidská práce byla méně zdaňována než doposud a tím se motivovali zaměstnavatelé v tom, aby lidskou práci neeliminovali. Podobně bych navrhovala uvažovat i v jiných oblastech. Tak jako bychom měli daňovým nastavením podporovat lidskou práci, mohli bychom také daňově znevýhodňovat znečišťování. A někteří experti navrhují zdanit i automatizaci samotnou a tím motivovat zaměstnavatele, aby nebylo tak jednoduché člověka vyměnit za robota.

To je ovšem s ohledem na dnešní nastavení společnosti možná hodně radikální myšlenka. Jsme na takový krok připraveni?

Je to samozřejmě složité, firmy potřebují držek krok s konkurencí a vyvíjet se. Já ale tvrdím, že musíme opustit dogma volného a svobodného obchodu za každou cenu a nebát se naši produkci chránit, pokud zajišťuje kvalitní zaměstnanost. Navíc proces stále větší výroby a stále větší spotřeby ničí planetu a tím pádem ničí i lidskou společnost, přestaneme věřit tomu, že můžeme automaticky pokračovat dál a že navyšování spotřeby je jediná možná cesta. Musíme se podle mého názoru snažit o zásadní změny.
Lidé se také často v souvislosti s rozvojem technologií obávají, že to povede v mnoha oblastech spíše ke zhoršení. Co by pomohlo k tomu, abychom se na technologie dívali jako na pomocníky, a ne jako na něco, co náš život spíše zkomplikuje? Je velmi důležité uvažovat o tom, jak jsou systémy propojené a jak jsou tímto zranitelné. Možná bychom se měli zamyslet nad tím, jak snížit komplexitu systémů a jak je od sebe oddělit, aby nebyly tak zranitelné. Když nám jeden systém krachne, aby mohl fungovat ten druhý nebo záložní. A zároveň spolu s modernizací nerušit šmahem vše staré. Například taková digitalizace státní správy možná není tak špatný nápad, podle mě by tu ale měla stále zůstat možnost se na úřadech potkat s živými lidmi. A tento aspekt musíme ponechat i v oblasti práce.

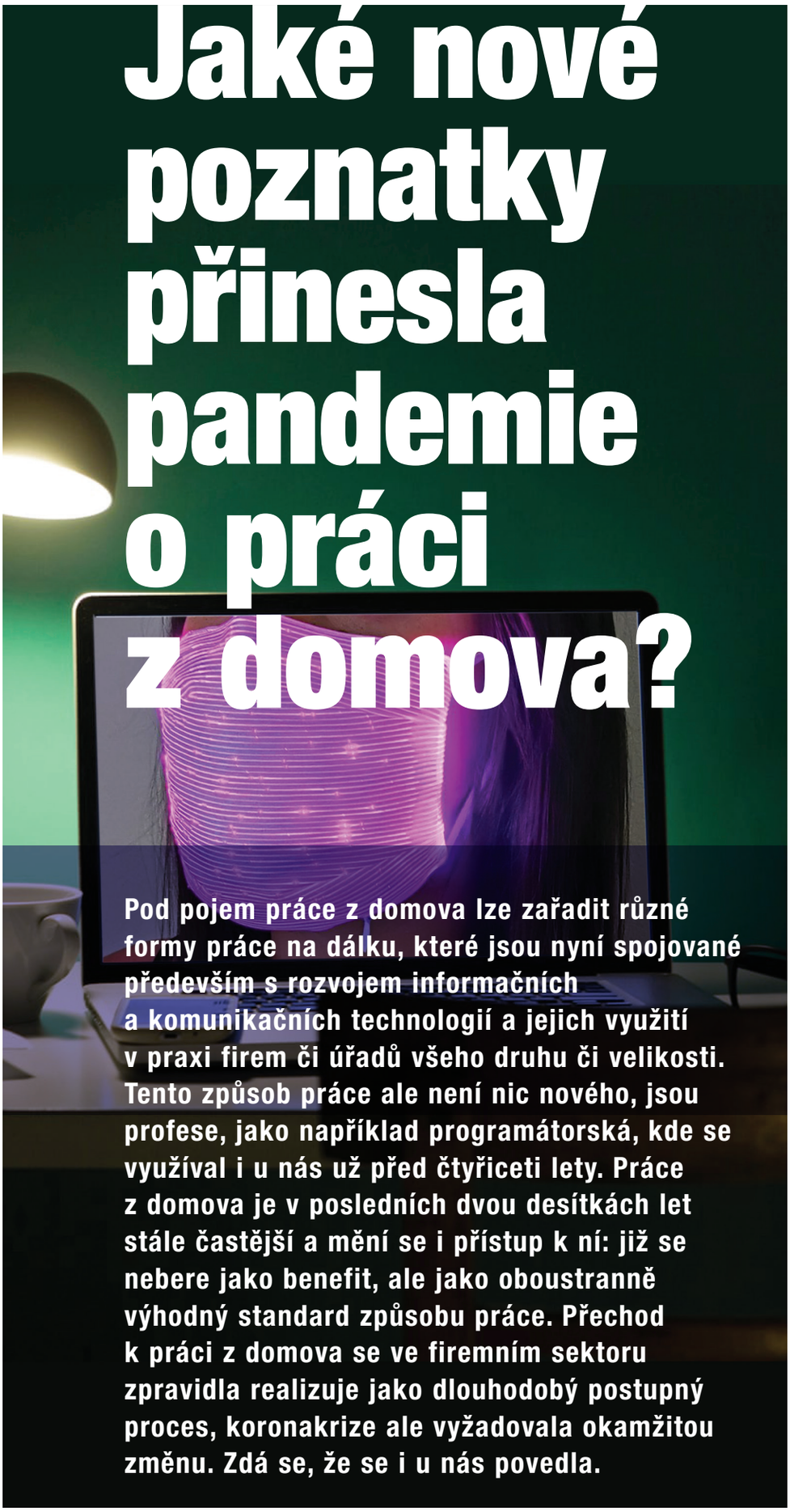
Člověk ve světě robotů, nebo robot ve světě lidí. To jsou dvě protichůdné představy o tom, jakým směrem se máme vydat. Budou nám systémy pomáhat, usnadňovat práci a život, nebo se máme bát, že technologiím a strojům odevzdáme příliš velkou moc a nebude cesty zpět?

Problém je, že technologie nejsou neutrální, není to něco, co by se jen tak vyvíjelo samo od sebe. Technologie vytváří člověk a jeho záměr. Takže tady vidím velký potenciál se na našem společném cíli a záměru domluvit a takové technologie potom vytvářet. Vezměme si například zemědělství. Už dlouho se mluví o tom, že české krajině a půdě vůbec neprospívá obdělávání půdy ve velkém obrovskými kombajny na obrovských polích, trpí tím krajina, půda a tím pádem v konečném důsledku a v dlouhodobém horizontu i samotná produkce, o kterou nám tak jde. Pokud bychom si tedy vzali na pomoc technologie s cílem pomoci krajině a lidem a chtěli přejít na biozemědělství, potřebovali bychom mnohem více lidí zaměstnaných v této produkci a technologie řekněme středního typu, ani ne moc sofistikované, ale ani po staru primitivní.

Takže nepokládáte technologie za špatnou nebo slepou cestu?

Ne, musí to ale být technologie, která člověka nepřipraví o práci a místo toho mu ji usnadňuje. A člověk v tomto procesu zůstává tím hlavním.
Úplně základní věc je pro mě přestat říkat technologizaci modernizace, protože moderní by mělo být si ty technologie držet zdravě na uzdě a využívat je tak, aby jejich hlavním cílem nebyl například zisk jedné velké korporace. Měly by jím být ochrana přírody a zlepšení života člověka. Pak to nebude něco, co se na nás nekontrolovatelně valí, nýbrž něco, co sami ovládáme, nastavujeme. Nástroj v rukách člověka k podpoře lidí a našeho prostředí pro život.

Jaké nové poznatky přinesla pandemie o práci z domova?



Pod pojem práce z domova lze zařadit různé formy práce na dálku, které jsou nyní spojované především s rozvojem informačních a komunikačních technologií a jejich využití v praxi firem či úřadů všeho druhu či velikosti. Tento způsob práce ale není nic nového, jsou profese, jako například programátorská, kde se využíval i u nás už před čtyřiceti lety. Práce z domova je v posledních dvou desítkách let stále častější a mění se i přístup k ní: již se nebere jako benefit, ale jako oboustranně výhodný standard způsobu práce. Přechod k práci z domova se ve firemním sektoru zpravidla realizuje jako dlouhodobý postupný proces, koronakrize ale vyžadovala okamžitou změnu. Zdá se, že se i u nás povedla.

Práce z domova je nejběžnějším případem flexibilní formy práce, při které zaměstnanec vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele. Pojem „práce z domova“ není českými pracovněprávními předpisy nijak definován, lze pod něj proto zařadit celou škálu různých pracovních režimů, ať už jde o tzv. home office, homeworking či teleworking (telecomputing). V Česku podle statistiky z roku 2017 pracovalo plně z domova jen 3,9 % zaměstnanců ve věku 15 až 64 let (v EU to bylo 5 %), práci využívaly více ženy (4,6 % proti 3,3 % mužů), podíl zaměstnanců se s věkem v EU zvyšoval (ve věkové skupině 15 až 24 let pracovalo doma 1,6 % zaměstnanců, mezi 50 až 64 lety 6,4 %). Příležitostně pracovalo v roce 2017 z domova 5,2 % zaměstnanců. Tyto podíly stále rostou. Je však třeba si uvědomit, že práce z domova není vhodná pro všechny zaměstnance a ani pro všechny vedoucí pracovníky.

Faktory ztěžující a naopak usnadňující koronakrizovou situaci

Bezprecedentní situace způsobená pandemií koronaviru vedla zejména ve státní správě k prudkému nárůstu počtu zaměstnanců i vedoucích pracovníků, kteří nově získali zkušenosti s prací z domova. Situaci přitom proti dosud běžnému procesu zavádění práce z domova ztěžovalo několik faktorů:

- rychlost zavedení,
- nedostatečné digitální kompetence pracovníků,
- malá kapacita pracovníků IT podpory,
- v rodinách s dětmi i nutnost péče o ně, případně zajišťování jejich distančního vzdělávání.

Musíme si ale nejprve vyjmenovat objektivní faktory, které k možnosti rychlého zavedení práce z domova přispěly. Je to především vysoká penetrace osobních počítačů na pracovištích i v domácnostech a dostupnost vysokorychlostního připojení k internetu prakticky po celém území České republiky. Stále větší část zaměstnanců má k dispozici služební notebooky a objevuje se i aplikace BYOD (přines si vlastní zařízení, anglicky Bring Your Own Device). Většina používaných informačních systémů nyní umožňuje dálkové připojení a stále oblíbenější jsou cloudová řešení, nabízející připojení odkudkoli. Majoritně používané kancelářské balíky rovněž nabízejí cloudové řešení a jejich součástí jsou i nástroje pro práci týmů či pořádání videokonferencí.

V rámci projektu DigiKatalog realizova-

ném v rámci Operačního programu Zaměstnanost (celý název projektu zní Rozvoj systému dalšího vzdělávání zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti digitálních kompetencí) připravovaná metodika práce z domova byla bohužel v koronakrizi nepoužitelná, protože předpokládala již zmíněnou dlouhodobou přípravu. Situace vyžadovala určitou improvizaci, která se díky výše zmíněným faktorům většinou podařila.

Zástupci projektu DigiKatalog iniciovali dotazníkové šetření „Práce z domova“, které bylo zpracováno interně oddělením evaluací MPSV. Výsledky šetření i dalšího připravovaného na konec roku budou použity pro aktualizaci zmíněné metodiky, jejíž finální verze bude publikována v 1. čtvrtletí příštího roku. Cílem šetření bylo získat informace o základních aspektech fenoménu práce z domova, identifikovat jeho výhody i limity a zmapovat v tomto ohledu postoje a zkušenosti řadových zaměstnanců i vedoucích pracovníků. Šetření bylo realizováno v době po vypuknutí pandemie koronaviru, nicméně jeho hlavní část se opírá o situaci zaměstnanců před tímto stavem, tedy za „standardních“ podmínek. Mezi necelými šesti tisíci respondenty šetření byli zástupci soukromého i veřejného sektoru a tento širší záběr umožnil porovnávat výsledky napříč různými typy zaměstnavatelů. Ambicí průzkumu sice vzhledem ke způsobu výběru respondentů nebyla zobecnitelnost na všechny zaměstnance v ČR, výsledky za oslovený okruh respondentů ale je do značné míry možné považovat za vypovídající.

V soukromých firmách je to hodně odlišné od veřejné správy

V oblastech umožnění i reálného využití práce z domova se především ukázaly zásadní rozdíly u různých typů zaměstnavatelů. V soukromých firmách i neziskových organizacích jsou v porovnání s veřejnou správou (ministerstva, obce) řádově vyšší objemy práce reálně vykonávané z domova stejně jako podíly zaměstnanců, jimž je práce z domova ve formě tzv. home office umožňována – více než polovině zaměstnanců v soukromém sektoru a méně než čtvrtině ve veřejném (přičemž v obcích je podíl ještě výrazně nižší než na ministerstvech). Také podmínky pro zajištění a vyřízení práce z domova jsou v soukromých společnostech jednodušší a flexibilnější. Rozdíly v umožňování práce z domova lze sledovat také v různých sociodemografických skupinách.
O něco častěji pracují z domova muži než ženy, dále také například osoby, které sdílejí domácnost s malým dítětem. Z hlediska reálného využívání převažoval před nástupem pandemie malý objem práce z domova (obvykle do třetiny úvazku), přitom v ideálním případě by si zaměstnanci přáli větší objem (většinou až polovinu úvazku).
Situace se samozřejmě po všech stránkách výrazně změnila v souvislosti s pandemií, během níž pracovaly z domova zhruba čtyři pětiny zaměstnanců v dotazovaných organizacích a v řádově větším objemu. Zaměstnavatelé mezi respondenty museli za tímto účelem urychleně vyřídit potřebnou administrativu, nastavit pravidla a posílit technické vybavení. Někteří zaměstnavatelé byli nuceni dočasně omezit pokrývanou agendu.
To, jestli měli respondenti zkušenosti s prací z domova již před pandemií nebo až po jejím nástupu, pak v různých aspektech ovlivňovalo jejich pohled na hodnocení práce z domova. Příkladem může být spokojenost s organizováním práce v čase a se soustředěností při práci z domova. Ty byly hodnoceny hůře zaměstnanci, kteří neměli s prací z domova před pandemií zkušenosti. Také vedoucí pracovníci, kteří měli zkušenost pouze z období pandemie, hodnotili výkonnost zaměstnanců pracujících z domova o něco hůře. I přes tyto drobnější rozdíly je možné z tohoto šetření uvést souhrnné výsledky platné pro práci z domova jako celek bez ohledu na „výjimečný“ nebo „standardní“ stav.

Jak vidí práci z domova vedoucí pracovníci...

S celkovým fungováním práce z domova v organizaci i s komunikací se zaměstnanci na práci z domova je spokojeno celkem přes 90 % vedoucích pracovníků. Výkonnost zaměstnanců na pracovišti a z domova považuje nejvíce vedoucích za srovnatelnou, případně natolik individuální, že ji nelze souhrnně za všechny podřízené zhodnotit. Přímo názor, že jsou zaměstnanci na práci z domova méně výkonní, zastává 15 % vedoucích, dalších 10 % naopak tvrdí, že jsou výkonní více. Práce z domova je pak zhruba polovinou vedoucích považována za benefit, přirozenou věc a prostředek slaďování pracovního a rodinného života a čtvrtina vedoucích věří, že práce z domova může celkově zefektivnit práci zaměstnanců.
Organizační komplikace s prací z domova spojuje pouze každý pátý vedoucí.
Necelé dvě třetiny vedoucích dále očekávají rozšíření využívání práce z domova do budoucna a zároveň většina z nich tomuto rozšíření vyjadřuje podporu.

... a jak zaměstnanci

Z pohledu zaměstnanců je organizace práce v čase, soustředění a výkonnost při práci z domova spíše nebo výrazně lepší než při práci v kanceláři, a to pro více než polovinu dotázaných. O něco hůř byla hodnocena motivace k práci, relativně nejhůř pak efektivita spolupráce s kolegy, kterou při práci z domova více než třetina respondentů označila jako horší. Nejčastěji zmiňovanými výhodami práce z domova (pro 70 % dotázaných) byly úspora času na dojíždění, možnost pracovat i při zdravotní indispozici, možnost pracovat z jakéhokoliv místa, flexibilní režim, možnost zajistit péči o členy rodiny a lepší organizace času. Naopak mezi nevýhodami byly nejčastěji (čtvrtinou respondentů) uvedeny nedostatek sociálního kontaktu a nižší flexibilita při řešení pracovních otázek.
Každý šestý zaměstnanec pak uvedl, že už během práce z domova řešil technické problémy, nejčastěji nestabilitu internetového připojení, problémy se vzdáleným přístupem nebo nedostatky technického vybavení a podpory.
Co říci závěrem? Zkušenosti z koronakrize se určitě promítnou do změn v organizaci práce ve většině pracovišť a v širším zavádění práce z domova. Pozitivní je pohled především vedoucích pracovníků, kteří považují výkonnost zaměstnanců přinejmenším jako srovnatelnou. Výhody pak oceňuje výrazná většina zaměstnanců. A o jejich wellbeing (pocit pohody – pozn. red.) by mělo jít především.

JANEK WAGNER

Analýza rozsahu a obsahu kolektivního vyjednávání

ČMKOS pro jednání sněmu každoročně zpracovává zprávu o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni. Zpráva má dvě hlavní části. První část se zaměřuje na kolektivní vyjednávání na vyšším stupni (dále jen KSVS) a druhá se věnuje informacím o kolektivním vyjednávání na podnikové úrovni (dále jen PKS). Součástí zprávy jsou také informace o koordinaci kolektivního vyjednávání, informace o postupech při realizaci dohod uzavíraných sociálními partnery na evropské úrovni, přehled kolektivních sporů a doporučené cíle pro další kolektivní vyjednávání.

Cílem zprávy je poskytnout informace o rozsahu, obsahu a dalších souvislostech týkajících se kolektivního vyjednávání v příslušném kalendářním roce na obou úrovních. Zpráva čerpá z několika datových zdrojů, především z výstupu Informačního systému o pracovních a mzdových podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách (dále jen IPP), ale také například z databáze Českého statistického úřadu nebo z Informačního systému o průměrném výdělku (dále jen ISPV).

Růst mezd sjednaný v PKS

Z hlediska mzdového vývoje se v rámci analýzy kolektivního vyjednávání dlouhodobě sledují počty podnikových kolektivních smluv obsahujících ustanovení o mzdovém vývoji. Do roku 2008 byl mzdový vývoj sjednáván přibližně v 75 % PKS. S nástupem hospodářské krize pak začal počet PKS upravujících mzdový vývoj klesat, přičemž k největšímu propadu došlo v roce 2010, kdy byla dohoda o mzdovém vývoji obsažena pouze ve 42 % PKS. V roce 2011 se v souvislosti s pozitivním vývojem ekonomiky v ČR situace obrátila a rostoucí trend pokračoval až do roku 2019, kdy byl mzdový vývoj součástí již téměř 73 % PKS (viz Tabulka 1). Přičemž v odvětví těžba a dobývání a peněžnictví a pojišťovnictví byl mzdový vývoj sjednán dokonce ve všech kolektivních smlouvách. Výrazným pozitivem je, že se v roce 2019 sociální partneři v žádné PKS nedohodli na snižování průměrné mzdy.

Růst mezd je v podnikových kolektivních smlouvách vyjádřen několika různými formami. Nejrozšířenější formou sjednání růstu mezd bylo v roce 2019 zvýšení mzdových tarifů, které se meziročně zvýšily v průměru o 5,5 %. Pro zaměstnance je tato forma dohody o mzdovém vývoji velkou výhodou, protože růst mezd je sjednán přímo v základní složce mzdy. Tato dohoda byla loni obsažena v necelých 44 % PKS, jak ukazuje Tabulka 2.

Odměňování podle existence PKS

Díky propojení výsledků z IPP s daty z ISPV je možné srovnat mzdovou úroveň zaměstnanců v podnicích, kde mají uzavřenu podnikovou kolektivní smlouvou, a zaměstnanců v podnicích bez uzavřené kolektivní smlouvy. Rozdíl mezi těmito dvěma skupinami činil v roce 2019 průměrně 6 189 Kč ve prospěch zaměstnanců pod ochranou kolektivní smlouvy. Zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou dosahovali v roce 2019 průměrné hrubé měsíční mzdy 39 866 Kč a vykazovali i vyšší úroveň mediánu hrubé měsíční mzdy (viz graf). Rozdíl v mediánu hrubé měsíční mzdy činil v loňském roce 7 092 Kč ve prospěch zaměstnanců pod ochranou kolektivní smlouvy. Medián hrubé měsíční mzdy představuje mzdu prostředního zaměstnance v dané skupině, není proto (na rozdíl od průměru) zkreslen extrémně vysokými či nízkými hodnotami. Pro hodnocení úrovně odměňování a rozdílů mezi oběma skupinami zaměstnanců je tedy lepší statistickou charakteristikou. Rozdíly v úrovni odměňování mezi zaměstnanci pokrytými a nepokrytými

Tabulka 1:
Počty a podíly PKS obsahujících ustanovení o mzdovém vývoji v letech 2008 až 2019

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
% PKS	74,0	56,2	42,4	56,1	59,7	59,4	57,7	61,2	66,1	68,7	71,8	72,8

Zdroj: IPP (Tabulka A15a)

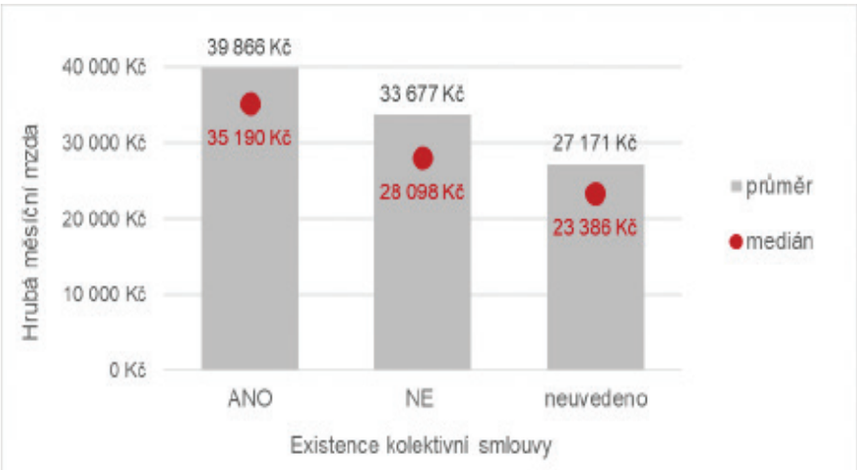
Tabulka 2:
Mzdový nárůst formou zvýšení mzdových tarifů v letech 2014 až 2019

Rok	2014	2015	2016	2017	2018	2019
% PKS	20,2	25,9	31,6	34,3	38,6	43,5
Průměrné zvýšení (v %)	2,5	2,6	3,4	4,3	5,7	5,5

Zdroj: IPP (Tabulka A15a)

kolektivní smlouvou se projevují také u jednotlivých pohlaví. Medián hrubé měsíční mzdy mužů v podnicích s kolektivní smlouvou v roce 2019 byl o 7 215 Kč vyšší než v podnicích bez kolektivní smlouvy a činil 37 321 Kč. Rozdíl v průměru činil 5 861 Kč, přičemž průměrná hrubá měsíční mzda mužů v podnicích s kolektivní smlouvou byla 42 934 Kč. Medián hrubé měsíční mzdy žen v podnicích s kolektivní smlouvou v roce 2019 byl o 6 233 Kč vyšší než v podnicích bez kolektivní smlouvy a činil 32 475 Kč. Rozdíl v průměru činil 5 696 Kč, přičemž průměrná hrubá měsíční mzda žen v podnicích s kolektivní smlouvou byla 35 645 Kč.

Graf: Úroveň odměňování podle existence kolektivní smlouvy (ČR, 2019)



Zdroj: ČSÚ (Struktura mezd zaměstnanců)

Zvýšení nároku na dovolenou v PKS

Počet kolektivních smluv, ve kterých je prodloužen nárok na dovolenou, se od roku 2014 drží na úrovni kolem 85 % PKS. V roce 2019 byla delší dovolená sjednána ve více než 88 % PKS. Většina kolektivních smluv prodlužuje dovolenou o 1 týden (v roce 2019 upraveno v 78 % PKS). Necelá 3 % zaměstnavatelů prodlužila v roce 2019 dovolenou dokonce o 2 týdny. Nárok na dovolenou lze prodloužit také o dny, v loňském roce tuto možnost využilo 8 % PKS a v tomto případě byl nárok na dovolenou prodloužen v průměru o 4,3 dny.

Zaměstnanecké výhody sjednané v PKS

Dlouhodobě nejčastěji sjednaným benefitem v PKS je stravování zaměstnanců. Příspěvek zaměstnavatele na stravování je součástí více než 90 % PKS. V roce 2019 byl tento příspěvek sjednán v necelých 96 % PKS. Průměrná výše příspěvku poskytovaného zaměstnavatelem v roce 2019 činila 49,37 Kč na jedno jídlo, přičemž při výpočtu byly zohledněny všechny zdroje financování.
Dalšími poměrně často sjednávanými výhodami jsou penzijní a životní pojištění. Ujednání o poskytování příspěvku na penzijní připojištění je od roku 2010 součástí cca 60 % PKS. V roce 2019 byl tento benefit sjednán v téměř 66 % PKS a průměrná výše příspěvku se pohybovala v rozmezí od 539 Kč do 869 Kč. Co se týče životního pojištění, tak dohoda o poskytování příspěvku na životní pojištění je od roku 2010 součástí cca 25 % PKS. Průměrná výše příspěvku na životní pojištění v roce 2019 činila minimálně 507 Kč za měsíc a maximálně 759 Kč za měsíc.
Příkladem méně sjednávaných zaměstnaneckých výhod jsou např. příspěvky na ubytování a dopravu zaměstnanců. Příspěvek na přechodné ubytování byl v loňském roce součástí 2,5 % PKS. Příspěvek na dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání byl součástí 7 % PKS a průměrná dohodnutá výše tohoto příspěvku činila 759 Kč měsíčně nebo cca 66 % z ceny obvyklého jízdného.

Dopady covidu-19 na kolektivní vyjednávání

Pandemie nemoci covid-19 letos na jaře výrazně ochromila ekonomiku v České republice i ve světě a dá se očekávat, že její dopady budou mít vliv nejenom na další průběh kolektivního vyjednávání, ale také na jeho výsledky. Proto je potřeba zdůraznit, že údaje publikované v tomto článku jsou z roku 2019. Vzhledem k tomu, že je letos většina PKS uzavřena s dobou účinnosti od 1. 1. 2020, koronavirová krize se v těchto smlouvách zatím neprojevila. Výsledky za letošní rok budou k dispozici až po uzávěrce tohoto speciálního čísla Sond a dá se předpokládat, že dopady koronavirové krize na kolektivní vyjednávání se v plném rozsahu projeví až ve výsledcích za rok 2021. Nicméně už v tuto chvíli máme informace o tom, že část zaměstnavatelů reagovala na krizi například formou dodatků ke stávajícím PKS nebo kolektivní vyjednávání posunula. Z důvodu pandemie covidu-19 a souvisejících krizových opatření se například smluvní strany dohodly, že ujednání týkající se zvýšení mzdy budou účinná až od 1. 10. 2020. Dalším příkladem je pozastavení některých ujednání, např. pozastavení růstu mezd, příplatků za cizí jazyky z důvodu omezení cizinecké klientely či spolupráce se zahraničními partnery, pozastavení vyplácení motivačních odměn, pozastavení vyplácení prémií a odměn anebo mimořádných odměn.

MARKÉTA NESRSTOVÁ, PAVEL POPOVSKÝ, TREXIMA, s.r.o.

Plán na obnovu britských odborů

Tento materiál připravilo Britské odborové fórum Union21, fórum pro sdílení a zkoumání výzev, před kterými odborové hnutí ve Velké Británii, Evropě a obecně ve světě stojí. Je založeno na kolaborativní práci a rozvíjení praktických projektů a nápadů, které podporují rozvoj odborového leadershipu a odborové organizovanosti.
Více informací viz https://unions21.org.uk

Rozpoznat vůdčí schopnosti pro zavádění změn

Odborové hnutí se spoléhá na odborové funkcionáře, aktivisty, předsedy základních organizací a jejich zástupce. Placený i neplacený čas, který funkcionáři své činnosti věnují, udržuje odborovou organizaci v chodu a tato role je základním kamenem naší práce. Nade všechny ostatní benefity a služby, které mohou odbory nabídnout, je mít na pracovišti efektivního, znalého a důvěryhodného zástupce, neboť je to klíčové i z hlediska vytváření názoru ostatních na odbory.
Více než cokoliv jiného proto odbory musí vnímat růst a rozvoj předsedů základních organizací jako primární součást našeho oživení. V tom spočívá naprosto zásadní potřeba pro odbory – získávat, vzdělávat a udržet své zástupce bez ohledu na to, zda působíme ve veřejném nebo soukromém sektoru.
Cesta od člena k funkcionáři je komplexní a kontinuální proces. Potřebujeme lidi, kteří dokážou a jsou ochotni vykonávat odborové povinnosti a aktivity v malém i velkém měřítku a v omezeném čase. To však bude vyžadovat důvěru a flexibilitu. Důvěru předsedů základních organizací vůči jejich svazům a národním federacím, že se budou moci rozvíjet a že jim bude poskytnuta podpora. Důvěru ze strany svazů a národních federací, že předsedové základních organizací budou provádět nezbytné každodenní budování vztahů se svými spolupracovníky.
Odborové struktury a pravidla nutně musí být přepracovány tak, aby umožňovaly krátkodobější zapojení z pohledu rozličných zájmů, což přitáhne nejen již spolupracující a oddané příznivce.
Musíme zajistit, aby předsedové měli sebevědomí provádět pravidelné osobní rozhovory s jednotlivými kolegy, dokázali hovořit před většími skupinami a pomáhali vychovávat odborové zástupce na svém pracovišti. Dále musíme zajistit, aby laičtí funkcionáři dostali správné školení a rozvoj.
Role předsedů národních federací je především v řízení a přidělování zdrojů. Odbory budou muset své zdroje nejlépe využít pro růst a reprezentaci, ale zároveň také současně podstoupit přiměřená rizika.

Spolupracovat a investovat do budoucnosti

Je zde prostor pro soupeření, který může podnítit inovace a změny, ale stejně tak musíme vnímat nutnost spolupráce při překonávání výzev, kterým všichni čelíme.
Jednou z nejtěžších oblastí řízení je to, jak efektivně nabídnout tradiční odborové zastoupení, které členové potřebují. V této oblasti mohou odbory pracovat na sdílení zdrojů ve prospěch obou organizací. To může účinně fungovat tam, kde není vzájemná konkurence, ale jejich členové mají hodně společného. Sdílení administrativních funkcí v odborové organizaci umožňuje její jasnou identifikaci (zásadní pro růst) a přístup k potenciálním specializacím, které nejsou vždy pro menší odborové organizace jinak dostupné.
Většina odborových organizací přemýšlí o dopadu, který mají digitální technologie na naše kampaně a sdružování. Ale data a to, jak je využijeme, budou pro odbory nejdůležitějším směrem vývoje. Je-li technologický rozvoj novým „vichrem tvůrčí destrukce“, je třeba, aby se odborové hnutí přestalo jen připravovat na možné potíže a začalo hledět pomyslně víc vzhůru.
Vezměte v potaz řešení sporů, průzkumy, vyjednávání, komunikaci a nábor i členskou základnu – odbory mají k dispozici velké bohatství různých osobních údajů. Nejenže vytváříme a získáváme více dat než kdykoli předtím, ale snižující se náklady na jejich ukládání nám umožňují jejich snadné uchovávání.
Jakožto organizace bojující o přežití v měnícím se světě nesmíme ztratit ze zřetele příležitosti, které data představují. Stejně musíme kontrolovat a aktualizovat naše datové zdroje, tak proč zároveň nepřemýšlet o tom, jak bychom je mohli ještě lépe využít?
Odbory musí mluvit o datové strategii. Musíme prozkoumat, jak může optimalizace založená na datech fungovat v rámci étosu našeho hnutí, a dovednosti a nástroje, které potřebujeme k její implementaci. Proto musíme začít získávat datové analytiky, manažery a vědce, kteří nám mohou pomoci vytvořit taková datová úložiště, která potřebujeme, a kteří nám mohou pomoci tyto údaje správně používat. Dále potřebujeme platformy, které nám pomohou jasně data interpretovat a plánovat strategie.
Rostoucí nerovnost, které v naší ekonomice čelíme, ukazuje, že potřeba existence odborů je stejně velká jako v době, kdy poprvé vznikly. Tuto historii je důležité si pamatovat, abychom si uvědomili, že jsme takové situace již dříve zažili. Nemůžeme však být jejími otroky, uvězněni ve strukturách a kultuře, které odrážejí jinou éru.

SOCIÁLN
DIALO
V BUDOUCÍN
SVĚTĚ PRÁC

Nevzdávejte se: Inovativní postupy odborů ve střední a východní Evropě

Tvůrcem následujícího materiálu je Středoevropský institut pro výzkum práce (CELSI), neziskový výzkumný institut se sídlem v Bratislavě. Věnuje se multidisciplinárnímu výzkumu trhu práce a jeho institucím, práci a organizacím, podnikání ve společnosti, etnicitě a migraci v rámci ekonomického, sociálního a politického života moderní společnosti. Více informací viz https://celsi.sk/sk

Lotyšsko: Školní soutěž o pracovních právech

Informace o pracovním právu a BOZP většinou, podobně jako v Česku, chybějí v osnovách lotyšských škol. V důsledku toho jsou mladí lidé ve věku 15 až 24 let nedostatečně informováni o právních aspektech pracovních vztahů; vědí také jen málo o odborových aktivitách na podnikové a národní úrovni. S cílem zvýšit povědomí mladých lidí o předpisech v oblasti zaměstnanosti a podpořit odborovou činnost zahájila největší lotyšská odborová konfederace LBAS (Konfederace svobodných odborů Lotyšska) mezi žáky odborných škol soutěž věnovanou problematice pracovního práva a otázkám BOZP.
Tato iniciativa se odchýlila od tradičních odborových postupů, protože se nezaměřila na stávající členy odborů. Zároveň oslovila vybranou cílovou skupinu také inovativní metodou – soutěžním schématem. Jak uvádí autorka kapitoly o Lotyšsku **Linda Romele**, iniciativa nazvaná „Smart. Hra pro ty, kteří se učí“ začala rozesláním pozvánky s přihlašovacím formulářem na všechny střední školy v Lotyšsku. Následně soutěž probíhala ve dvou etapách. V první fázi obdržel učitel odpovědný za přihlášenou třídu e-mail s odkazem, na kterém mohli žáci vyplnit dotazník sestávající ze 45 otázek rozdělených do tří kategorií podle úrovně složitosti. V průběhu druhého kola bylo v hlavním městě Rize a čtyřech dalších regionech uspořádáno pět semifinálových soutěží. Regionální semifinále i národní finále byly natáčeny a přenášeny v lotyšské televizi. Kromě toho vydaly odbory ještě manuál nazvaný „Být zaměstnancem“, který seznamoval žáky s nejdůležitějšími předpisy týkajícími se zaměstnanosti, obsahoval doporučení ohledně přípravy životopisů a průvodních dopisů a poskytoval informace o nástrojích a zdrojích pro hledání zaměstnání.

Estonsko: Vzdělávání

Nejvýznamnějším příkladem strategické inovace v estonském odborovém hnutí je zřízení Baltské organizační akademie (BOA), kterou financují severské odbory, a související přijetí odborového modelu zaměřeného na nábor a organizování členů. Estonské odbory se tradičně spoléhaly na model sociálního partnerství spojený s tradičním odborovým modelem poskytování služeb. Obrat v organizaci znamená posun ve strategii odborů, neboť klade důraz na posílení a zapojení pracovníků na úrovni podniků a vyjadřuje více konfrontační postoj vůči zaměstnavatelům. V tomto ohledu nejde jen o změnu strategií a taktiky odborů, ale mění se také způsob, jakým odboráři vidí sami sebe a své role v podnicích i ve společnosti.
Organizátoři, aby oslovili pracovníky a zahájili jednání o kolektivní smlouvě, používají ucelenou sadu taktik, které závisí na specifikách společnosti i odvětví a přesahují rámec taktiky tradičně používané estonskými odbory. Patří sem provádění průzkumů mezi pracovníky s cílem zjistit nejnaléhavější problémy na konkrétním pracovišti, petice, kampaně ke zvýšení povědomí o odborech (jak vůči členům, tak vůči široké veřejnosti a specifickým skupinám pracovníků), přitahování mediální pozornosti v případech, kdy se zaměstnavatel staví vůči odborům nepřátelsky, zakládání skupin na Facebooku, nošení znaků pro vytvoření pocitu jednoty a solidarity mezi pracovníky a v případě nadnárodních společností se skandinávským původem i žádosti o podporu ze strany odborů působících v centrále společnosti.

ANTONÍN RAŠEK

Jak přežít v digitálním světě

Digitalizace je tu s námi a je všude kolem nás. Ať jsme fanoušky technologických revolucí nebo ne, náš život se díky digitálnímu pokroku mění rychleji než kdy předtím. Pro někoho tyto změny představují dar shůry: efektivnější práci, práci na dálku či šetření nákladů. Pro někoho naopak představují každodenní boj v práci, při výchově dětí a občas i při placení v obchodech.

Digitální revoluce nás nutí dělat věci jinak. Ne vždy lépe, ale rozhodně jinak. A právě proto je dobré vědět, jak se se změnami vypořádat a jak se v nich sebejistě orientovat. Přece jen mají pomáhat a život zjednodušovat, nikoliv naopak. Internetový institut byl založen právě pro pochopení života s internetem. Pro pochopení toho, co vše mění a zjištění toho, jak nejlépe reagovat.

Nenechte se ovládnout

Základem úspěšného soužití s technologiemi je, že člověk má věci pod kontrolou a je sebevědomý v tom, co dělá. Jakmile vy ovládáte je, a ne ony vás, máte vyhráno. V tomto směru je ovšem velice důležité dodržovat některé obecné principy.

Jedním z takových principů je nedělat to, co bychom neudělali v reálném světě. Příkladem budiž sdílení citlivých informací či fotografií. V reálném světě byste taky jen tak někomu neposlali poštou své citlivé informace v obálce, tak proč byste to měli dělat online? Dalším zásadním principem je uvědomovat si potenciální rizika svého chování. Kvůli neosobnímu prostředí a anonymitě online světa si často neuvědomujeme, že naše chování v něm je stejně reálné jako v offline světě. Když na tento fakt budeme myslet, máme napůl vyhráno. Chybami se sice člověk učí, ale lepší se

jich vyvarovat. Zejména v prostředí, které jen těžko zapomíná.
Proč máme vyhráno jen napůl? Protože abychom měli vyhráno úplně, musíme přijmout i druhou půlku, která představuje výhody online světa, jež v důsledku našeho strachu ještě nevyužíváme. A to je mnohdy škoda. Podle našeho názoru by měli lidé znát a využívat benefity, které s sebou digitalizace přináší, ať už se jedná o pohodlné placení mobilem nebo samolepkou, využívání výhod e-občanky či zřízení datové schránky pro komunikaci se státem. Pokud vás neoslovuje ani jedno, stačí pomyslet na to, jak rychle dnes můžeme komunikovat s obchody (skrze různé chatboty) či příbuznými (skrze různé komunikační platformy) nebo že světové mapy může využívat dnes prakticky každý ze své kapsy (GPS).

Zjednodušení života, ale...

Jak už bylo zmíněno, technologie dnes mohou v mnoha směrech život ulehčit. V zaměstnání mohou technologie zefektivnit způsob práce (plánování, schůzky, komunikace) či organizaci času. V osobním životě technologie umožňují nakupování bez nutnosti opustit obývací pokoj, vaření bez nutnosti stát dlouhé hodiny v kuchyni či komunikování s příbuznými a kamarády přes půlku světa. Díky technologiím jsme jednoduše v obraze ohledně současného dění a díky meteoradarům v našich mobilech můžeme lépe plánovat výlety či dovolenou. V neposlední řadě nám technologie umožňují mít lepší kontrolu nad tím, co a kde nakupujeme, a to díky online recenzím míst, produktů, ale i zaměstnanců jednotlivých podniků.
Každé zjednodušení života ale něco stojí. V případě technologií se můžeme bavit i o extrémech, např. o ztrátě soukromí či zábran (např. při výměně názorů v internetovém prostředí). Je nutné myslet na to, že naše chování v online prostoru má přímé dopady na náš reálný život.

Digitální hygiena

Samostatnou, ale velice důležitou kapitolou je takzvaná digitální hygiena, která symbolizuje soužití s technologiemi, při kterém jste prostě a jednoduše v pohodě. Vzhledem k charakteru technologií se můžeme ocitnout v situaci, kdy se budeme cítit nuceni jim podléhat. Musíme si ale uvědomit, že nemají biorytmus, nepotřebují spát, neberou ohledy na naše nálady. To je samozřejmě jejich výhodou jako služebníka, ale pokud si nedáváme pozor, může se stát, že nám budou pánem. Je snadné si usnadnit život přesměrováním e-mailů či pracovních upozornění i na telefon, abychom na ně mohli odpovídat klidně z domu; menší potěšení jsou ovšem neustálé notifikace, které nerespektují pracovní dobu ani noční klid. Nemluvě o dovolené.
Je velice snadné se nechat připoutat a mít pocit, že potřebuji reagovat na vše, odpovědět hned a vyžadovat ihned reakci ostatních. V takovou chvíli se již dynamika začíná převracet a technologie přestávají pomáhat, začínají situaci zhoršovat.
Musíme si tedy nastavit vlastní mantinely a nechat technologie ulehčovat ty aspekty života, které jsou pro nás například rutinní. Je snadné se nechat unést, my ovšem doporučujeme nechat se stále unášet životem a technologie používat jako osobní asistenty.

A co na to zakladatelé Internetového institutu?

Vedení Internetového institutu jsme se zeptali na to, jak se s technologiemi dokážou vypořádat oni a kde je například omezují. Josef Dašek je ředitel institutu a Tereza Bartoníčková jeho zakladatelka.

V čem vám pomáhá internet a technologie ve vaše pracovním životě?

Dašek: Mně jednoznačně v organizaci času a práci v týmu. Bez svého kalendáře bych byl jako bez ruky a bez různých úkolníků a plánovačů si nedovedu představit práci v týmu. Naprosto zásadní pak pro mě jsou sdílené dokumenty. Je naprosto skvělé, že na jedné věci může spolupracovat nespočet lidí, aniž by si museli posílat několik e-mailů a složitě se dohadovat.

Bartoníčková: Vzhledem k tomu, že často pracujeme právě s Josefem spolu, to mám podobné. Sdílený kalendář a sdílené dokumenty jsou základ mého přežití. Navíc jsou dostupné odkudkoliv jen skrze jedno heslo. Jednoduše mi nejvíce usnadňuje život, že celý den mohu pracovat na mobilu, když pobíháme mezi schůzkami.

Nemáte toho při vašem stálém připojení včetně komunikace za hranice plné zuby?

Dašek: Já jsem musel vypnout většinu oznámení na svých zařízeních. Neustálé blikání, pípání a vibrování dost narušovalo soustavnost mé práce a hlavně moji schopnost soustředit se. Je úžasné zjistit, že když ihned neodpovíte na e-mail, tak se svět nezboří. Myslím, že schopnost soustředit se je v dnešní době zásadní.

Bartoníčková: Já to mám podobně. Upozornění stále zapnuté sice mám, ale v režimu spánku, tedy že mi mobil nevibruje, nepípá, nesvítí. Když ho jednou za čas zkontroluju, můžu rychle přeběhnout všechna upozornění a zvolit, co je prioritně potřeba. Také jsem výrazně omezila přístup na Facebook a ignoruju pracovní e-maily mimo pracovní dobu.

Internetový institut jako think-tank ovšem neřeší jen tyto základní otázky, ale i agendu digitalizace, regulace, ekonomiku i problematiku spojenou s AI a odpovědným výzkumem. Proč jste institut založili?

Bartoníčková: Česká republika má hodně v čem se zlepšovat, jak co se týče koordinace státní digitální agendy, tak spolupráce s privátní a akademickou sférou. I při studiích v Anglii jsem jasně viděla, že ekonomicky zdatné státy se již dlouhá léta snaží pochopit dopad nových technologií v našem životě na fungování společnosti, protože jedině tak mohou následně reagovat na tyto změny pro benefit nejen státu, ale i každého občana. Provádí tedy nepřetržitý sběr dat, výzkum a analýzy v nesčetných oblastech, aby mohly změny zohlednit v regulacích, pomoci a ochraně občana a zajistit zdravé podhoubí pro podnikatele a privátní sféru. Absolutně zásadní je pak jejich zohlednění ve vzdělávacím systému a celoživotním vzděláváním pro rozšíření těchto poznatků do celé společnosti. Jedině porozuměním kontextu našeho fungování je možné dosáhnout udržitelného vývoje a vyvarovat se špatným rozhodnutím – to již v dnešní době lze pouze při zahrnutí online světa a technologií do tohoto přehledu. Proto jsme Internetový institut založili. Snažíme se vytvářet mosty mezi hybateli a koordinovat debaty a výzkum.

Dašek: Jen bych možná doplnil, že právě proto jsme se podíleli na rešerších pro ministerstvo školství (protože věříme, že vzdělání je základ), právě proto se osobně angažujeme v DigiKoalici (protože věříme, že spojování aktérů má smysl) a právě proto se chceme věnovat školení odborů, protože věříme, že debata o dopadech technologií se má vést napříč celou společností.

Odbory s vámi v roce 2020

I v nelehké koronavirové době letos pokračovala akce Odbory s vámi v českých a moravských městech. Na červený stan Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS) bylo možno od června do září narazit v centrech jedenácti měst. Právní specialisté ČMKOS poskytli mnoha zájemcům zdarma rady v nelehkých životních situacích, a bylo možné získat nejrůznější aktuální informace o odborové práci.

„Každá akce v regionech je nezapomenutelná," řekl nám předseda ČMKOS **Josef Středula,** který se výjezdů účastnil. Leckomu poradil, lidé si s ním často chtěli jen popovídat. „Nejen že potkáte místní představitele odborů, ale seznámíte se s mnoha dalšími lidmi. Slyšíte příběhy, které jsou někdy milé, ale někdy také velmi smutné. Příběhy, které vyprávějí, jak nepěkně se k sobě lidé umějí chovat. Jsem rád, že v krajích působí mnoho předsedů a předsedkyň odborových organizací, kteří se starají o druhé, přestože jde o těžký úkol. Akce v regionech jsou pro nás velmi důležité, přibližují odbory běžným lidem. Rozhodně v nich budeme pokračovat. Jsme připraveni pomoci."

„Lidé se velmi zajímali o zakládání odborových organizací, měli nemálo otázek z oblasti pracovního práva. Akce považuji za hodně povedené," komentovala výjezdy **Radka Sokolová**, místopředsedkyně ČMKOS. Podle ní nelehká situace podporuje zájem o pomoc, kterou mohou odbory nabídnout. „Jednoznačně se potvrdilo, že naše rady jsou užitečné, zejména v této komplikované době," dodala.

Série výjezdů do regionů v roce 2020 začala 15. června v Českých Budějovicích

Tábor 16. června

Zlín 23. června

Prostějov 24. června

Olomouc 25. června

Teplice 21. července

Ústí nad Labem 22. července

Hradec Králové 11. srpna

Pardubice 12. srpna

Chodov 4. září

Cheb 5. září

EVŽEN STANĚK

Agenturní zaměstnávání pod lupou ČMKOS

DUŠAN MARTINEK, vedoucí oddělení Rozvoje lidských zdrojů a projektové činnosti ČMKOS

Tak jako každý rok, i letos připravila ČMKOS, konkrétně oddělení Rozvoje lidských zdrojů a pro projektovou činnost, návrh projektu financovaného ze státního rozpočtu ČR podle § 320a zákoníku práce. Pro rok 2021 bylo vybráno aktuální a pro odbory velmi důležité téma: Agenturní zaměstnávání v právní úpravě a praxi, potírání nelegálních forem AZ.

ČMKOS bude v roce 2021 v souladu s ustanovením § 320a zákoníku práce rozvíjet vzájemná jednání sociálních partnerů na celostátní a krajské úrovni, která se týkají důležitých zájmů zaměstnanců, se zaměřením především na překonání důsledků koronavirové krize v oblasti zaměstnanosti, pracovněprávní ochrany, sociálního dialogu a sociálních věcí s důrazem na podporu opatření k obnovení hospodářského růstu, udržení zaměstnanosti, vytváření nových pracovních míst a sociálně spravedlivého přístupu k jednotlivým skupinám pracujících včetně agenturních zaměstnanců.
ČMKOS chce být ze své podstaty relevantním společenským aktérem, a proto musí inovovat svou politiku tak, aby obstála v proměňující se společnosti. Individualizace pracujících, vznik a rozvoj nových, netradičních forem práce spojených s nebývale rychlým rozvojem informačních a komunikačních technologií a nepředvídatelnost trhu práce v 21. století kladou vysoké nároky na kolektivní zastupování.

Celý projekt bude rozdělen do následujících 6 základních klíčových aktivit

1. Řízení projektu

Výstupy:
- obsahové, časové a finanční plnění harmonogramu projektu
- úvodní konference

2. Implementace mezinárodních úprav, přístupů a doporučení, zejména MOP a EU, týkajících se agenturního zaměstnávání v ČR

Informace o připravovaných nových evropských úpravách a výstupech sociálního dialogu na mezinárodní úrovni.

Výstupy:
- analýza obsahu a rozsahu kolektivního vyjednávání za rok 2021
- sborník Sociální dialog, jeho formy a uplatnění v novém světě práce

3. Analýza skrytého agenturního zaměstnávání a možnosti jeho potírání na celostátní a regionální úrovni z pohledu zástupců zaměstnanců

Výstupy:
- celospolečenský průzkum „Skryté agenturní zaměstnávání“
- analýza právního postavení agenturního zaměstnance s kmenovým zaměstnancem
- publikace „Odbory a agenturní zaměstnávání“

4. Hodnocení účinnosti současné regulace agenturního zaměstnávání v kontextu posledních úprav zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce

Návrhy případných změn uvedených předpisů s využitím nástrojů sociálního dialogu na celostátní a regionální úrovni.

Výstupy:
- speciální číslo magazínu Sondy Revue „Agenturní zaměstnávání – fakta a argumenty“
- návrh ČMKOS „Optimalizace spolupráce orgánů při dozoru nad činností agentur“

5. Posilování role a propagace aktivit ČMKOS směřujících k řešení problémů agenturního zaměstnávání

Zajišťování informovanosti cílové skupiny zaměstnanců o právní úpravě a o nelegálních praktikách a vlivu sociálních partnerů a nástrojů sociálního dialogu na jejich potírání na celostátní a regionální úrovni.

Výstupy:
- výjezdy do regionů
- materiál „Svět práce po koronavirové krizi a cesta k důstojné práci“
- brožura „Desatero agenturního zaměstnance – základní nároky a práva“

6. Vzdělávání odborářů zapojených do sociálního dialogu zaměřeného na problematiku agenturního zaměstnávání

Cílem je schopnost orientovat se v oblasti potírání nelegálních forem agenturního zaměstnávání, zneužívání či obcházení jeho platné právní úpravy apod.

Výstupy:
- učební text „Analýza pro úpravu právního režimu agenturního zaměstnávání“

Z výše uvedeného jednoznačně vyplývá, že hlavním cílem projektu 2021 je aktivita zahrnující posílení sociálního dialogu a postavení odborových organizací v souvislosti s agenturním zaměstnáváním, se zaměřením na odhalování a potírání jeho nelegálních forem. Specifickým cílem je nastínit inovativní prvky v kolektivním vyjednávání a zejména možnosti inovace samotného sociálního dialogu z pohledu mezinárodních úprav s vazbou na dopady loňského krizového období spojeného s koronavirovou nákazou.

Vaše práce – Zaměstnání – Mezilidské vztahy

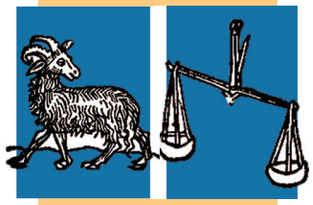
Říjen – HOROSKOP

od astroložky Jarmily Gričové

K souboji mezi Marsem a planetami v Kozorohu se na přelomu října a listopadu přidává i Merkur spolu s Venuší. Roli to hraje zejména v práci. Tam se vám pracovní povinnosti prolínají se soukromím tak důkladně, že sami nevíte, kde končí jedno a začíná druhé. Nahlas sice všem vysvětlujete, že tyto dvě oblasti nikdy spojovat nebudete, ale velice rychle vám začne být jasné, že jde o další předsevzetí, které nedodržíte.

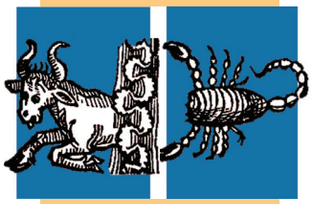
BERANI

Tím, že něco odložíte nebo se budete tvářit, jako by to ani neexistovalo, nic nezískáte. Naopak si zbytečně zkomplikujete život. Kdybyste sebrali odvahu a co nejdříve všechno vyřešili, užívali byste si po zbytek období pohodu a zasloužený klid.



BÝCI

Zásadní témata přijdou na přetřes 14. října, kdy se ve vašem partnerském sektoru zastaví Merkur. Pak je ale potřeba, abyste neprosazovali za každou cenu svá stanoviska. Kdybyste poslouchali partnera a řídili se jeho názorem, bude to prospěšnější a zároveň i bezpečnější.

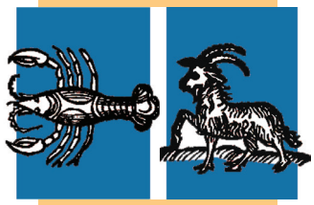


BLÍŽENCI

Když se 28. října vrátí Merkur do vašeho sektoru lásky a romantiky, čekejte změny. Partner, který se až dosud tvářil, že vaše plány přijal za své, přejde to útoku. Donutí vás, abyste o nich přemýšleli a upravili je podle jeho návrhů.

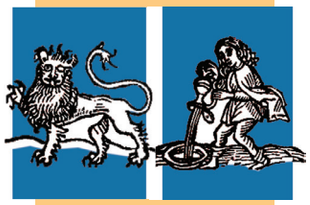
RACI

Slunce, které se 23. října přesouvá do Štíra, vám dodá sebevědomí. Na to, že byste seděli v koutě a čekali, až si vás někdo všimne, zapomeňte. Je potřeba, abyste se při každé jen trochu vhodné příležitosti ujali slova a dali najevo, že máte jasný názor na to, co se děje.



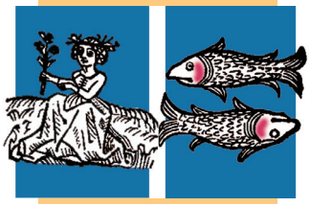
LVI

Úspěch se ve vašem případě odvíjí od správného načasování. To, co by v polovině října bylo nepředstavitelné, se na začátku listopadu změní v reálnou možnost. Pak ale musíte využít energii Merkuru, který se 3. listopadu zastaví ve Vahách, a jasně říct, jak si celou akci představujete.



PANNY

Do 28. října vylepšujte své soukromí. Předem však partnera upozorněte, že po tomto datu budete potřebovat, aby se ujal vaší práce v domácnosti. Když se Merkur přesune do vašeho sektoru financí, musíte začít pracovat na stabilizaci rodinného majetku.



VÁHY

Náročné dny přijdou kolem 19. října, kdy jste pod vlivem napětí mezi Marsem a Jupiterem. Hrozí, že se pustíte do sporů, které nemůžete vyhrát. Přestane vás podporovat člověk, s jehož pomocí jste počítali. Nebylo by lepší, kdybyste celou věc řešili smírně?

ŠTÍŘI

I když se to zdá brzy, je nejvyšší čas, abyste přemýšleli o zimní dovolené. Pokud chcete volno mezi svátky a na začátku nového roku, musíte o ně požádat hned po přečtení těchto řádků. Zároveň si rezervujte i ubytování ve svém oblíbeném horském středisku.

STŘELCI

Kolem 18. října, kdy se Venuše dostává do opozice s Neptunem, musíte striktně odlišovat to, co je pravda, od toho, co byste si přáli. Stejně musíte hodnotit i sliby, které vám dává zaměstnavatel. Skutečnost, že se vám líbí, ještě neznamená, že je to pravda.

KOZOROZI

Úplněk, který se 31. října odehraje ve vašem partnerském sektoru, má na další podobu vašeho vztahu velice pozitivní vliv. Váš partner konečně pochopí, že jste v řešení praktických záležitostí podstatně úspěšnější a že tedy bude lepší, když vás poslechne.

VODNÁŘI

Je velice rozumné, když se rozhodnete, že investujete přebytečné peníze do nějakého spoření. Přesto byste si měli nechat ne úplně malý obnos, který budete mít okamžitě k dispozici. Budete ho velice brzy potřebovat.

RYBY

Trigon mezi Venuší a Saturnem, který se uskuteční 24. října, je vám velice příznivý. Najednou zjistíte, že se nemusíte hádat ani v práci s kolegy, ani doma s partnerem. Stačí, když stručně představíte svůj názor a dáte najevo, že o něm nehodláte diskutovat.

OBJEDNACÍ LÍSTEK

Sondy revue

Počet výtisků

Předplacené výtisky posílejte na adresu:

Číslo účtu:

IČO, DIČ:

Jméno objednávajícího, telefon, e-mail:

Datum a podpis předplatitele: (u organizace i razítko)

Žádám o zaslání: ☐ rok 2021 (540 Kč) ☐ 1. pololetí 2021 (270 Kč) ☐ složenky ☐ faktury

Sondy revue
PRO SEBEVĚDOMÉ ZAMĚSTNANCE, FIREMNÍ KULTURU A PRACOVNÍ PRÁVO

www.e-sondy.cz
SONDY - revue pro sebevědomé zaměstnance a firemní kulturu
Vydavatel SONDY, s.r.o.

Adresa redakce a vydavatele:
nám. W. Churchilla 2,
130 00 Praha 3-Žižkov

Šéfredaktorka
JANA KAŠPAROVÁ,
tel.: 234 462 329,
e-mail: kasparova.jana@cmkos.cz

Editoři
PETR KORÁL,
e-mail: koral.petr@cmkos.cz
EVŽEN STANĚK,
e-mail: stanek.evzen@cmkos.cz

Sekretariát
tel.: 234 462 328, e-mail: sondy@cmkos.cz

Jazyková lektorka
JANA PLESKOTOVÁ

Grafické zpracování
Art director: JAROSLAV PLESL
Studio DTP, e-mail: sondy-dtp@cmkos.cz

Prodej knih, příjem inzerce
HANA HOFFMANNOVÁ,
tel.: 234 462 319, e-mail: sondy-odbyt@cmkos.cz

Objednávky a případné změny v předplatném
SONDY, s.r.o.,
nám. W. Churchilla 2, 130 00 Praha 3-Žižkov,
tel.: 234 462 328, e-mail: sondy@cmkos.cz

Distributoři
POSTSERVIS Praha,
na vybrané pošty dodává PNS

Podávání novinových zásilek povoleno
Českou poštou, s.p.,
Odštěpný závod střední Čechy, čj. 12901/98

Prosíme autory, aby uváděli svá rodná čísla.
Nevyžádané rukopisy se nevracejí.

SONDY, ročník XXX - ISSN 1802-906X,
INDEX 47003, MK ČR E17975

Toto speciální číslo Sondy Revue bylo připraveno a realizováno v rámci projektu ČMKOS 2020 „§ 320a ZP 2020 – Budoucnost práce – investice do lidí a posilování sociálního dialogu“, který je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

ČMKOS doporučuje

FIREMNÍ VZDĚLÁVÁNÍ
časopis | konference a workshopy | poradenství

Vše, co chcete vědět
o vzdělávání a rozvoji lidí
na jednom místě

www.firemnivzdelavani.eu

I vám může pomoci
Národní soustava kvalifikací

Národní soustava kvalifikací

Je průběžně budovaný, státem podporovaný a občany i zaměstnavateli využitelný registr profesních kvalifikací existujících na pracovním trhu v ČR.

Umožňuje zájemcům získat celostátně uznávané osvědčení o jejich profesní kvalifikaci, aniž by museli zasednout do školních lavic.

Pomáhá všem, kdo se vydávají na cestu za lepší prací s cílem získat plnohodnotnou kvalifikaci a lepší pracovní uplatnění.

Jde o veřejně přístupný, oborově a hierarchicky strukturovaný registr profesních kvalifikací uznávaných na pracovním trhu v ČR.

Je novou cestou k získání plnohodnotné kvalifikace – ta se v ČR postupně stává stejně významnou jako cesta dosavadní a donedávna jediná – školní vzdělávání.

https://www.narodnikvalifikace.cz/