sondy revue
06/2018
PRO SEBEVĚDOMÉ ZAMĚSTNANCE, FIREMNÍ KULTURU A PRACOVNÍ PRÁVO

Proč odbory přicházejí s požadavkem na zvýšení minimální mzdy o 1500 korun?

>>> Čtěte na str. 10–13

ČMKOS

Cena 49 Kč, pro předplatitele 45 Kč
23>
9 771802 906005

Pro dovolenou v pohodě

NOVINKA !!!

lék Wobenzym®

nové balení 300 tablet

- malý, moderní, skladný
- ideální na cesty a na sport
- urychluje hojení případného úrazu
- posiluje oslabenou imunitu

Více na
www.wobenzym.cz

Stáhněte si mobilní aplikaci
Wobenzym 4U
na App Store, na Google play nebo na
http://wobenzym.cz/wobenzym-4u.

ANDROID APP ON Google play

Available on the App Store

Stáhněte si mobilní aplikaci a budete mít vždy informace o užívání a dávkování léku Wobenzym s sebou.
Wobenzym je nejúčinnější začít užívat co nejdříve po vzniku potíží.

Tradiční lék z přírodních zdrojů k vnitřnímu užití. Čtěte pečlivě příbalovou informaci.
MUCOS Pharma CZ, s.r.o., Uhříněveská 448, 252 43 Průhonice, konzultace s lékaři na tel.: 800 160 000

7 **Nabourávejme mzdovou oponu!**
Komentář Jaroslava Povšíka

8 **Vít Samek: Princip majority**
proti žluťáckým odborům

IV **Co je projednání s odbory**
podle zákoníku práce

4 **OS ECHO požaduje pro náročné profese**
dřívější odchod do důchodu

6 **Mladí zaměstnanci by do odborů měli vstupovat**
hlavně kvůli sobě

7 **Co řekli politici**
o zkracování pracovní doby

20 **Zahráváme si se studenou**
i světovou válkou?

23 **Počet pracovních úrazů loni stoupl,**
smrtelných je ale méně

24 **Probíhá střet o budoucnost**
automobilů i nás lidí

Objednávky zasílejte na adresu: Sondy, s.r.o.,
nám. W. Churchilla 2, 130 00 Praha 3
Jakékoliv dotazy k předplatnému a změny v adrese posílejte prosím na distributora Sondy Revue – zákaznický servis A.L.L. Production,
e-mail: sondy@predplatne.cz, telefon: 234 092 851

UKRAJINCE NIČÍM NENAHRADÍŠ

Nejsou lidi, slyšíme zoufalé volání zaměstnavatelů. Zaplaťte je lépe, odpovídá odborový předák Josef Středula, a nebudete muset tolik pošilhávat po ukrajinských zaměstnancích. Vždyť podle nejnovější statistiky ČSÚ je aktivně připraveno 125 tisíc Čechů přijmout práci, ale pokud se stále v nabídce některých firem objevují mzdy pro výsměch, je jasné, že o taková místa se lidé nepoperou. Zaměstnavatelé považují situaci za natolik naléhavou, že ministryně práce a viceprezidentka Hospodářské komory společně vycestovaly na Ukrajinu, aby prý pomohly zjednodušit a urychlit přístup ukrajinských pracovníků na český trh práce. Těm se pochopitelně zaměstnavatelé nestydí nabídnout mzdy, za které by Čech živořil – stejná práce za stejné peníze se ještě u některých zaměstnavatelů u nás moc nenosí. Kdyby ano, určitě by náš trh práce vstřebal více vlastních občanů. Obavy odborů, že cílem je spíše jen omezit tlak na růst mezd a pociťovaný nedostatek lidí „naředit“ nejlevnějšími zaměstnanci mimo Evropskou unii, se blíží pravdě.

JANA KAŠPAROVÁ,
šéfredaktorka

POSTŘEHY EUROPOSLANCE JANA KELLERA

Spor o ELA

Letos v polovině března přišla Evropská komise s plánem ustavit Evropský orgán pro pracovní záležitosti (ELA). Tento úřad by měl zlepšit koordinaci mezi členskými zeměmi při zajišťování pracovní mobility napříč Evropou. Odhaduje se, že v současnosti pracuje v jiné než ve své domovské zemi zhruba 17 milionů obyvatel EU.

Konkrétně by měl nový orgán zjednodušit přístup k informacím ohledně práv a povinností zahraničních pracovníků, usnadňovat spolupráci mezi vnitrostátními orgány v boji proti obcházení zákona, provádět inspekce a zprostředkovat v přeshraničních sporech. Činnost by měl zahájit již od příštího roku.

Iniciativa Komise vyvolala poměrně velký nesouhlas ze strany svazů zaměstnavatelů. Jejich námitky lze shrnout do dvou hlavních bodů. Na jedné straně se domnívají, že všechny náležitosti ohledně práce v jiných zemích v rámci EU lze zajistit s pomocí již existujících institucí. Výdaje na činnost nového úřadu ve výši zhruba 50 milionů eur ročně by tak bylo možno ušetřit. Zároveň se obávají, že nový úřad bude nadměrně zasahovat do kompetencí, které by měly zůstat v rukou členských zemí. Podle názoru zaměstnavatelů by k tomu mohlo docházet například právě pod záminkou zprostředkovávání přeshraničních sporů, a to tím spíše, že dosud nikdo nestanovil, jak rozsáhlé pravomoci by nová agentura v podobných případech měla. Tatáž námitka se týká případné činnosti nově zřízených inspektorů.

Eurokomisařka Marianne Thyssenová během svého vystoupení v příslušném parlamentním výboru koncem května podobné námitky vyvracela. ELA podle ní v žádném případě nebude zasahovat do pravomocí vnitrostátních orgánů, nebude mít kompetence uzavírat smlouvy, nebude zdvojovat stávající informační systémy, ale zaměří se pouze na usnadňování mobility pracovní síly.

Lze očekávat, že spory vedené ohledně vzniku nového celoevropského orgánu budou v příštích měsících spíše gradovat. Je třeba jen doufat, aby jejich výsledkem nebyl nešťastný kompromis, kdy poměrně drahý úřad sice vznikne, jeho kompetence však budou pro jistotu tak nepatrné, aby s jeho existencí mohli souhlasit všichni.

Stalo...

Odborový svaz ECHO povede opět Zdeněk Černý se svými místopředsedy Karlem Klusákem a Jiřím Vrablecem

Pro náročné profese dřívější odchod do důchodů

Odborový svaz ECHO, který sdružuje pracovníky z oboru energetiky a chemie, chce v následujících pěti letech prosazovat mimo jiné dřívější odchod do důchodu pro zaměstnance pracující v náročných profesích těchto oborů. Po svém opětovném zvolení na sjezdu OS ECHO to pro Sondy uvedl předseda **Zdeněk Černý**. „Týkalo by se to chemiků v prostředí škodlivém zdraví, například tam, kde zaměstnanci přicházejí do styku s karcinogenními látkami. V energetice by se to týkalo především elektromontérů," řekl Černý. Jeho představa je, že by zaměstnanci odcházeli do penze o minimálně pět let dříve, než je tomu nyní. Legislativní úprava by se tím vrátila k původním zvyklostem.

V programových cílech svazu byly zahrnuty také záměry, které chemici a energetici podpořili na nedávném sjezdu Českomoravské konfederace odborových svazů. Jde zejména o zkrácení týdenní pracovní doby na 37,5 hodiny týdně bez snížení mzdy, zrušení karenční doby a prosazování stejné výše mzdy zaměstnancům bez ohledu na zemi jejich původu.

OS ECHO je druhým největším průmyslovým svazem v rámci ČMKOS, vznikl úspěšným sloučením OS energetiky a OS chemie a v další integraci 29 odborových svazů v rámci ČMKOS vidí cestu jak efektivně posilovat jejich vliv.

Se stávkovou pohotovostí se roztrhl pytel

Moderní odbory: ČSOB se o zisk 17,5 miliardy nechce dělit se zaměstnanci

Členové Moderních odborů v ČSOB na mimořádné konferenci vyhlásili 23. května neomezenou stávkovou pohotovost. Důvodem je neochota uzavřít kolektivní smlouvu na rok 2018 a zvýšit zaměstnancům banky mzdy. „Vyjednávání o nové smlouvě bylo zahájeno v květnu roku 2017 a nevedlo k dohodě v otázce navyšování mezd v bance. Proběhla čtyři kola jednání před zprostředkovatelkou, přičemž paradoxně navýšení mezd nebylo jejich součástí. Tím byl naopak návrh zaměstnavatele změnit podmínky pro činnost odborových organizací. Chceme konstruktivní přístup ze strany vedení banky, dosud s námi jednali jednostranně, odmítavě a silově," uvedla předsedkyně Moderních odborů **Lada Spielbergerová**.

a stane se...

Na klienty banky nebude mít stávková pohotovost zatím dopad. Odbory původně žádaly, aby došlo k navýšení o 15 procent.
„Věděli jsme, že jde o poměrně vysoké číslo. Ale vzhledem k ziskům českých bank a objemu dividend, které se každoročně vyvádějí do zahraničí, to určitě není přemrštěná částka," zdůrazňuje Spielbergerová. Poukázala také na to, že ČSOB je druhou největší bankou v Česku a v loňském roce dosáhla zisku ve výši 17,5 miliardy korun.
„Splnili jsme legislativní kroky k tomu, že by mohlo dojít k legální stávce. Preferujeme vyjednávání, ale po více než půlročním jednání postoj zaměstnavatele není férový," zdůraznila Spielbergerová. Prvním krokem v rámci stávkové pohotovosti bude snaha zajistit schůzku odborářů s vedením belgické banky KBC, která je mateřskou společností ČSOB. Služby na pobočkách v tuto chvíli odbory omezovat neplánují.
Vyhlášení stávkové pohotovosti podpořil také Odborový svaz pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví. Podporu na Twitteru vyjádřil i předseda ČMKOS **Josef Středula**.

Šéfové Automotive Lighting odmítají uzavřít kolektivní smlouvu

„Trpělivost odborů a snaha o udržení smíru ve firmě je u konce," řekl Sondám předseda odborové organizace OS KOVO ve firmě Automotive Lighting **Petr Fous**. „Byli jsme donuceni přistoupit k vyhlášení neomezené stávkové pohotovosti. Přiměla nás k tomu nejen neochota vedení jednat o nové smlouvě na rok 2019, ale také nedodržování stávající kolektivní smlouvy, neřešení dlouhodobých problémů, odchod zkušených zaměstnanců a nábor nekvalifikovaných pracovních sil.
Jihlavská společnost zaměstnává kolem 2500 zaměstnanců, z toho je 700 členy OS KOVO. Přestože společnost deklaruje průměrnou mzdu ve výši zhruba 29 tisíc korun, podle Petra Fouse toho řada zaměstnanců může dosáhnout jen za cenu velké přesčasové práce.

Odboráři chemičky Deza trvají na třináctiprocentním růstu mezd

Odboráři důležité Valašsko-meziříčské chemičky Deza ze svěřenského fondu premiéra **Andreje Babiše** jsou od 22. května ve stávkové pohotovosti. Vyhlásily ji odborové svazy ECHO a KOVO, které vyjednávají s vedením firmy již od loňského října. Dosud se nedohodli. „Důvodem vyhlášení stávkové pohotovosti je spor o uzavření kolektivní smlouvy na rok 2018 a neakceptovatelný mzdový vývoj," uvedly odbory v tiskovém prohlášení. „Trváme na třináctiprocentním navýšení platového tarifu, dvacetiprocentním navýšení směnového příplatku a dvouprocentním růstu podílu na zisku," vyjmenoval tři hlavní požadavky **Michal Sváček**, předseda odborové organizace ECHO.
Průměrná mzda v chemičce je podle Sváčka 32 966 korun, u tarifně odměňovaných zaměstnanců 28 846 korun. „Navýšení tarifních stupňů pro rok 2017 činilo pět procent," uvedl předseda, podle kterého chtějí lidé více. „Čekáme na vyjádření zaměstnavatele," dodal. Pokud vedení společnosti nezmění přístup, jsou odboráři připraveni vyhlásit a zorganizovat stávku jako krajní prostředek za prosazení svých cílů.
Chemička má tisícovku zaměstnanců, polovina je v odborech.
Společnost Deza ve Valašském Meziříčí zpracovává černouhelný dehet a surový benzol, její tržby předloni činily 7,075 miliardy korun.

Tripartita o financování školství, změně horního zákona i otázce karenční doby

Na květnové tripartitě se diskutovalo o třech variantách zrušení karenční doby. Odbory požadují pro zaměstnance 60 procent náhrady od prvního dne. Ministerstvo práce v této souvislosti navrhlo zrušení stávající podoby eNeschopenky a zahájilo práce na její nové podobě. Než dojde k jejímu definitivnímu spuštění od 1. ledna 2021, je připraveno zjednodušit její technické řešení.
Tripartita se zabývala i strategií financování školství v příštích letech. Veřejně prezentovaným cílem ministerstva školství je do roku 2020 dosáhnout, aby průměrný plat pedagoga činil nejméně 130 procent průměrné mzdy. Záměrem vlády **Andreje Babiše** je, aby se platy učitelů na konci volebního období v roce 2021 dostaly minimálně na 150 procent jejich stávající výše. Navrhovaná novela horního zákona má přinést zákonné zakotvení Surovinové politiky ČR jako základního strategického dokumentu pro oblast nerostných surovin a jejich zdrojů. Zaměstnavatelé i předseda OS hornictví **Jan Sábel** vznesli k novele výhrady, zejména ke změnám moratoria dotýkajícího se poplatků za vytěžené nerosty. To může znejistit tuto oblast podnikání a podle odborů by navyšování cen vydobytých nerostů mělo negativní vliv na mzdové podmínky zaměstnanců.

Odbory v obchodě budou nově působit jako Unie zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb

Nový název (Unie zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb, ve zkratce UZO) a nové vedení si zvolili delegáti VII. řádného sjezdu Odborového svazu pracovníků obchodu (OSPO), který se uskutečnil 30. až 31. května v Praze.

Prezidentkou se stala **Renáta Burianová**, dosavadní předsedkyně OSPO. Viceprezidentkou byla zvolena **Kateřina Kavalírová**, která v OSPO působí dlouhá léta a mimo jiné se zabývala mezinárodní spoluprací.
Důvody změny názvu vysvětluje Renáta Burianová: „V posledních letech jsme výrazně rozšířili svou působnost. Naši členové nepracují jen v obchodě, ale také v logistice, školství, cestovním ruchu a v dalších oblastech. Nový název naší organizace má podstatně širší pojetí a reálně vyjadřuje šíři profesí, které zastupujeme."

JAK TO VIDÍME

my

Jan EXNER | Roman BENCE | Jan ŠUSTA | Jaroslav VANÍČEK

Mladí zaměstnanci by do odborů měli vstupovat hlavně kvůli sobě

Jedině tak totiž mohou ovlivnit svoje budoucí pracovní podmínky. Mladých předsedů se Sondy zeptaly: Co vás přivedlo k rozhodnutí stát se členem odborů?

Jan EXNER, předseda ZO na Úřadě vlády ČR, Odborový svaz státních orgánů a organizací:
Přihlášku do odborů jsem dal druhý den po nástupu na Úřad vlády před třemi roky. Nijak zvlášť jsem se rozhodovat nemusel, význam odborů jsem chápal vždycky. Jenže předtím jsem pracoval v médiích, a tam je podobný typ angažovanosti poněkud složitější. Být aktivnější, jak jsem už naznačil, považuji za samozřejmost, v případě naší organizace byla ale impulzem její nečinnost. Mladé zaměstnance, a nejen je, by mělo vést do odborů uvědomění si, že jen díky nim mají většinu vymožeností, lepší pracovní podmínky, vyšší odměny... Tak třeba kolegové ve státní správě by neměli zapomínat, že loňské zvýšení platu o 10 % je jen díky nám, jejich kolegům odborářům, díky naší aktivitě, vzájemné podpoře a solidaritě. Ale aby tohle zaměstnanci přijali, musí se odborové svazy i organizace snažit více prezentovat výhody členství i to, co v rámci sociálního dialogu dokázaly pro své kolegy nečleny získat. A že toho dokážou víc, bude-li jich víc. Existují různé způsoby prezentace od sociálních sítí, tedy Facebooku a Twitteru, po větší komunikaci s médii. Skvěle to vystihla publicistka Saša Uhlová, spoluautorka dokumentu Hranice práce: „Je třeba medializovat úspěchy odborů.“ Pak budou zaměstnanci víc chápat, proč má smysl v odborech být a že v nich mohou dosáhnout lepších podmínek.

Roman BENCE, předseda ZO OS KOVO, Bosch Diesel, s.r.o., Jihlava:
Já jsem to měl jednodušší, protože jsem ve věku 25 let nevstupoval do odborů, ale odborovou organizaci v Dukovanech s kolegy spoluzakládal a za pár dní po založení jsme začali kolektivně vyjednávat. Po asi třech letech jsem dal výpověď a nastoupil do firmy Bosch Diesel Jihlava, kde jsem okamžitě vstoupil do odborové organizace, i když to v té době moc populární nebylo. Odbory v Boschi tehdy byly velice slabé, s minimální podporou zaměstnanců. Po čase jsem se s kolegy rozhodl odbory ve firmě pozvednout, což se po několika letech s podporou zaměstnanců podařilo. Z mého příkladu je patrné, že by mladí měli nejen vstupovat do odborů, ale měli by v nich být také aktivní. Jedině funkční odborová organizace je schopna čelit zaměstnavateli, jedině silná odborová organizace je schopna uzavírat pro zaměstnance výhodnou kolektivní smlouvu.
Do důchodu každoročně odchází spoustu zaměstnanců, kteří odbory zakládali. Tam, kde se nedaří je nahrazovat, často dochází k oslabení, nebo úplnému zániku organizace. Zaměstnavatelé takové situace umí velice rychle využívat. Takže na otázku, proč by mladí zaměstnanci měli vstupovat do odborů, je jednoduchá odpověď: Kvůli sobě!

Jan ŠUSTA, předseda ZO OS zdravotnictví a sociální péče, předseda Krajské rady OS ZSP Jihočeského kraje, Nemocnice České Budějovice, a.s.:
Je správné a logické, aby zaměstnanci měli své zástupce, kteří jednají s vedením o zlepšení pracovních podmínek a navyšování mezd a platů, jelikož se ani jedna strana bez té druhé neobejde. Vstoupit do odborové organizace mi přišlo zcela přirozené a sám jsem požádal o členství.
Do aktivní činnosti jsem se zapojil před šesti lety. Neustále jsem slyšel různé stížnosti, ale zároveň viděl pasivní přístup většiny zaměstnanců k řešení svých problémů. Zároveň mi vadilo, že se téměř všude firemní morálka budovala pomocí evergreenů typu „My to platíme, tak drž ústa a krok“ či „Za branami jsou stovky dalších“ a připustit si sociální rozměr práce se u manažerů považovalo za slabost. Takové metody považuji za krátkozraké. Bohužel mnoho zaměstnanců se nechalo těmito metodami dokonale zdomestikovat a rezignovalo na myšlenku se odborově organizovat. Je naším velkým úkolem šířit odborovou myšlenku nejen mezi mladé a nové zaměstnance, ale měli bychom mít ambice oslovit lidi, kteří se na pracovní proces teprve připravují. Již před nástupem do svého prvního zaměstnání by měli mít alespoň elementární pracovněprávní povědomí. Mladým lidem vysvětluji, že toto je způsob, jak mít možnost ovlivnit dění ve svém zaměstnání a podílet se na vytváření prostředí, ve kterém žijí a pracují, což je pro morálně zdravou a silnou společnost nezbytné.

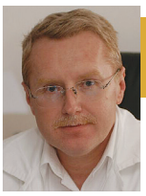
Jaroslav VANÍČEK, místopředseda Rady Mladých ČMKOS, OS ECHO:
Touha zlepšit situaci, chuť na lepší budoucnost pro sebe a ostatní kolegy. To jsou obecné důvody – a konkrétně jsem pracoval několik let v soukromých společnostech, kde odbory nebyly, a věřte, to je velký rozdíl! Práce je velkou součástí života a mladí nechtějí být jen pracovní silou, ale zaměstnancem v příjemném a bezpečném pracovním prostředí. Jsem velmi rád, že mohu svojí troškou k tomu osobně přispět. Nová doba přináší nové výzvy – automatizaci a informační systémy. Kdo jiný než mladí lidé, kteří zakládají rodiny a budují kariéru, by měli vstupovat do odborů? Každý věk má své a my mladí odboráři potřebujeme zejména čas na rodinu a peníze na bydlení. Naše zaměstnavatele zajímají hlavně výsledky. Pojďme se s nimi tedy při kolektivním vyjednávání domluvit, jak to vnímáme my. Domluvme se s podporou zkušených odborářů. Společně budeme silnější.

PETR KOLEV

CO ŘEKLI politici...

... O ZKRACOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY

Souhlasíte se záměrem odborů snižovat pracovní dobu při plném pracovním úvazku o 2,5 hodiny týdně při zachování příjmů?



ROSTISLAV VYZULA, poslanec (ANO):

Zatím jsme to neprojednávali. Připomíná mi to trochu Francii. K tomu, zda by se mohla snižovat pracovní doba při zachování příjmu, se musí vyjádřit především ekonomika a ekonomové. Jestli je naše ekonomika natolik silná, tak proč ne. Podle mě je to ale složitá otázka a je nutné udělat ekonomickou rozvahu.

MAREK BENDA, poslanec (ODS):

To by se asi každému líbilo, napřed ale musíme zjistit, zda by to česká ekonomika byla schopna zvládnout. Jestli by to třeba neznamenalo, že zaměstnanci by nakonec vydělávali méně, a tudíž by jim víc vyhovoval současný stav. To by se totiž taky mohlo říci: zkraťme dobu o pět hodin týdně nebo jiný počet. Jsou to takové výkřiky pana Středuly a spol., kteří ve skutečnosti nezastupují většinu pracujících lidí.

JIŘÍ DOLEJŠ, poslanec (KSČM):

Zkracování pracovní doby je strategie, která reaguje na růst produktivity a na tzv. ekonomii volného času. Některé země zkrácenou dobou řešily problém s nezaměstnaností. Cesta k tomuto cíli není samozřejmá. Firmy mají tendenci zákonnou pracovní dobu obcházet – reálná doba v práci tak je delší, než činí pracovní týden. Dnes je to v ČR v průměru 42 hodin, u lidí s více úvazky ještě víc. Průměr pracovní doby v hlavním úvazku je v EU 37,5 hodiny, což je cíl, ke kterému se chce dostat i ČMKOS. Ta cesta musí být postupná a zahrnovat i možnost dobrovolného zkrácení ve vybraných firmách. Analýzy ukazují, že kratší, ale intenzivnější pracovní doba je efektivnější. To nelze aplikovat naráz a plošně. Francie tuto politiku zavedla již v roce 2000, ale musela ji zkorigovat, Švédsko nyní experimentuje se šestihodinovým pracovním dnem. KSČM se strategií kratší pracovní doby a růstu platů souhlasí, podstatná je ale konkrétní cesta, která musí zahrnovat jak růst produktivity práce v příslušném oboru, tak nastavení regulace trhu práce, aby to nekončilo nechráněnou prací v šedé zóně.

ALENA GAJDŮŠKOVÁ, poslankyně (ČSSD):

Požadavek na snížení fondu pracovní doby o 2,5 hodiny týdně při plném úvazku za plný plat považuji za první krok k cíli snížit fond pracovní doby. V podstatě se jen přestane napracovávat obědová přestávka, je proto potřeba na tom trvat. V sociální demokracii prosazuji záměr dosáhnout šestihodinovou pracovní dobu. Snížení pracovní doby je jedno z mála řešení dopadu robotizace. Dostatek volného času je dnes přání většiny mladých lidí týkající se kvality života.

MARKÉTA PEKAROVÁ ADAMOVÁ, poslankyně (TOP 09):

Jsem přesvědčená, že takový krok není na pořadu dne. Stojí před námi důležitější úkoly, například zlepšení flexibility práce, především nabídka zkrácených úvazků. Já osobně navrhuji změnu zákona, který by zrušil minimální výši povinných odvodů na zdravotní pojištění, tedy aby všichni zaměstnanci platili pojistné ze svých skutečných mezd. Navíc je také nutné dívat se na to, jaká je situace na trhu práce. Firmy už v dnešní době trápí nedostatek lidí, a pokud by do toho zasáhlo ještě zkrácení pracovní doby, znamenalo by to další snížení produktivity, tedy i konkurenceschopnosti, a ve výsledku by mohlo vést k zastavení růstu ekonomiky. To ovšem neznamená, že s postupující robotizací a automatizací by se časem nemohla pracovní doba snižovat, ale ta doba je ještě přece jen několik let vzdálená. **(ac)**

NABOURÁVEJME MZDOVOU OPONU!

KOMENTÁŘ

Jsem velmi rád, že mohu v Sondách využít příležitosti a podělit se o zkušenosti, dodat inspiraci i odvahu všem, kteří ve firmách kolektivně vyjednávají. Zároveň bych chtěl poděkovat všem, kteří odborům ve Škodě Auto vyjadřovali solidaritu, drželi palce a následně gratulovali ke vpravdě historickému úspěchu. Když sečteme dohromady vše, co Odbory KOVO v nové kolektivní smlouvě vyjednaly, od zvýšení mzdových tarifů přes růst osobního ohodnocení, navýšení příplatků za práci ve směnách, atypický směnný systém, jednorázové platby a prémie až po navýšení variabilního bonusu, porostou mzdy ve Škodě Auto v Mladé Boleslavi a Vrchlabí o více než 20 procent, v Kvasinách na Rychnovsku dokonce o zhruba 30 procent. Jde o největší růst mezd ve Škodě od spojení s Volkswagenem a já jsem spokojen, že díky úsilí a vlivu naší odborové organizace se mzdy v prestižní automobilce v Čechách pomalu začínají dostávat na prestižní úroveň.

V kontrastu s výsledkem, který jsme dohodli, si neodpustím uvést, jaká byla původní nabídka: růst mzdových tarifů o pouhá čtyři procenta a zavedení osmnáctisměnného systému až na pět let! A to prosím nešlo o vtip.

Škoda jako výrobce automobilů neustále získává zlatou medaili. Měli by se zaměstnanci spokojit s platy za bramborovou medaili? To pro nás bylo nepřijatelné. Produktivita zaměstnanců Škody je srovnatelná s produktivitou zaměstnanců VW – u nás je kvůli delšímu pracovnímu týdnu pravděpodobně o něco vyšší. A i když jsme s výsledkem spokojeni, stále si uvědomujeme, že se pohybujeme v úrovni německé minimální mzdy. Uvědomujeme si také, jak propastný je rozdíl mezd mezi východními zeměmi EU a Západem. Role odborů v bourání této pomyslné mzdové opony je veliká a myslím, že ji společnost ještě dostatečně nedoceňuje. Chtěl bych velmi poděkovat redakci Sondy Revue, co pro informovanost v této oblasti dělá. Pro mě osobně analytické a odborné články, mezinárodní srovnání a právní servis byly při našem vyjednávání velmi cenné a moc nám v mnohém pomohly.

JAROSLAV POVŠÍK, předseda podnikové rady Odbory KOVO, Škoda Auto

Kolektivní vyjednávání v některých firmách ztěžuje existence více odborových organizací, někdy třeba i ryze účelově založených, které se nemohou navzájem dohodnout na společném postupu. Žádnou nelze takzvaně obejít a může tak docházet doslova k zablokování kolektivního vyjednávání. Místopředseda ČMKOS **Vít SAMEK** vysvětluje, jak tento v praxi někdy opravdu komplikovaný a nevyhovující právní stav nastal a jaké se nabízejí možnosti jeho řešení.

Princip majority proti žluťáckým odborům

Jde o důsledek z našeho hlediska nešťastného nálezu Ústavního soudu č. 83/6 z roku 2008, který byl publikován pod číslem 116/2008 ve Sbírce zákonů. Tento nález řešil asi 33 připomínek poslanců a senátorů pravicových stran proti novému zákoníku práce. Kromě mnoha jiných bylo napadeno i ustanovení § 24 odst. 2, které upravovalo tzv. princip majority, to znamená řešil situaci, kdy u zaměstnavatele působilo více odborových organizací a právo uzavřít kolektivní smlouvu měla ta největší zastupující většinu zaměstnanců. Ústavní soud dospěl k názoru, že tím jsou porušená práva těch menších odborových organizací, a druhou větu uvedeného ustanovení zrušil.

Najít následně vyhovující právní řešení pak bylo na legislativě, ale k tomu dosud nedošlo...

Přesně tak. ČMKOS se pokoušela takové ustanovení prosadit v minulém funkčním období Poslanecké sněmovny do tzv. koncepční novely zákoníku práce. Připravili jsme vlastní normu, která podle našeho názoru vyhovovala nálezu Ústavního soudu tím, že umožňovala i menším odborovým organizacím vyjadřovat se k obsahu kolektivní smlouvy a podílet se na jeho znění svými připomínkami, komentáři a návrhy, na něž by zaměstnavatel měl povinnost reagovat. Přesto by ale zůstal zachován majoritní princip, který je pro sjednání kolektivní smlouvy klíčový. Ostatně i mezinárodní dokumenty, zejména Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat a Úmluva MOP č. 98 o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat, kterými je Česká republika vázána, s tímto principem výslovně počítají. A existují rozhodnutí Výboru pro svobodu sdružování Správní rady MOP, která potvrzují, že demokratickému fungování odborů neodpovídá stav, kdy by menšina mohla zásadním způsobem omezovat většinu zaměstnanců, a připouštějí ingerenci státu k zajištění nápravy v tomto ohledu.

Problém v současnosti spočívá v tom, že odborové organizace sdružené v ČMKOS jsou většinou těmi majoritními, ale mají smůlu v tom, že někteří zaměstnavatelé vlastně zneužívají uvedenou právní mezeru, kdy u nich působí více odborových organizací. Těží pak z toho, že zákon požaduje k uzavření kolektivní smlouvy dohodu všech odborových organizací působících u zaměstnavatele. Pokud jsou jednou z nich „žluťácké“ odborové organizace, zřízené zaměstnavatelem právě proto, aby blokovaly kolektivní vyjednávání, nebo pokud působí u zaměstnavatele mnoho odborových organizací, uzavřít kolektivní smlouvu v praxi pak nelze. I když zákon umožňuje odborovým organizacím se mezi sebou nebo se zaměstnavatelem dohodnout jinak, tedy i na principu majority, v praxi se tak většinou neděje a „žluté“ nebo naopak „velmi radikální“ odborové organizace na takovou dohodu zpravidla nepřistoupí.

Co se s touto neuspokojivou situací tedy dá dělat?

Nezbývá nic jiného než legislativní akce, tedy úprava § 24 odst. 2 zákoníku práce způsobem, který bude respektovat principy zmiňovaných mezinárodních úmluv. Čekáme na novou vládu i z toho důvodu, že věříme, že některé potřebné úpravy, které byly připravovány v rámci koncepční novely zákoníku práce, se podaří dotáhnout. Včetně našeho návrhu, aby menší odborové organizace měly v rámci kolektivního vyjednávání možnost vznášet svoje náměty a určitým způsobem se ho zúčastnit, ale aby ho nemohly zablokovat.

PETR KORÁL

Pokosová pila pokosila zápěstí

Kolik prstů a rukou už bylo uřezáno při práci s kotoučovou pilou neboli cirkulárkou! Zvlášť „šikovným“ jedincům se podařilo rozříznout si hlavu... Na vině je vždy neopatrnost a podcenění bezpečnostních předpisů ze strany zaměstnavatele, ale i samotných pracovníků, což dokládá následující případ.

Pracovník na stavbě Vladimír J. zajišťoval opláštění štítové stěny z dřevotřískových desek na stavbě rodinného domu. Připravil si dřevěný hranol ze smrkového dřeva, který si chtěl zabudovat jako vzpěru pro stojku při montáži opláštění. Hranol bylo nutné zkrátit, vzal tedy pokosovou pilu a s využitím zajišťovací páky nastavil pilový kotouč. Pak položil dřevěný hranol

na podstavec pily a vyrovnal pilu do vodorovné roviny. Pravou rukou stlačil páčku uvolnění pohyblivého krytu a pak stiskl hlavní vypínač na rukojeti. Po dořezání z neznámého důvodu přiblížil levou ruku do těsné blízkosti k rotujícímu pilovému kotouči. A pak to přišlo. Pokosová pila zaručuje čistý a hladký řez dřevěných dílů, poradí si však i s končetinami. Vladimír nevěřícně kouká, že má ruku v zápěstí uříznutou – zpočátku ani necítil bolest, taková to byla rychlost... Rána hrozně krvácela a na Vladimíra padla milosrdná mdloba. Spolupracovníci ze stavby mu poskytli první pomoc a přivolali rychlou záchrannou službu.

Díky zázrakům moderní medicíny Vladimírovi uříznutou ruku replantovali na klinice plastické chirurgie. Jedná se o operaci, při které chirurg přišije úplně nebo téměř úplně amputované části těla. Replantace jednoho prstu trvá kolem dvou hodin, replantace ruky, zápěstí a předloktí kolem osmi hodin. Operace se povedla, z Vladimíra nebude doživotní invalida.

Následným šetřením bylo zjištěno, že Vladimír byl proškolen z právních a ostatních předpisů BOZP a předpisů pro mechanické ruční nářadí a jeho znalosti byly ověřeny. Rovněž byl seznámen s návodem k použití pily a její obsluhu ovládal. Nelze prokázat nedodržení povinností vztahujících se k jeho činnosti při obsluze pily.

PETR KOLEV

#KonecLevnychUcitelu a Akademiku

Vzkaz rodičům a podporovatelům kvalitního vzdělávání v Čechách:

Jde o poslední zvonění

Pokud ošidíme školství dnes, důsledky ponesou ještě naši pravnuci

* Vzdělávání od MŠ po VŠ je budoucnost, která musí být stěžejní prioritou každého moudrého vedení státu.
* Podmínkou dobrého vývoje vzdělanosti je konsenzus všech politických stran v ČR, aby dostatečné navyšování finančních prostředků na vzdělávání v regionálním i vysokém školství bylo součástí střednědobých výhledů státních rozpočtů.
* Odvrátit hrozbu nedostatku desetitisíců učitelů může jen jejich důstojné finanční ohodnocení, kvalita vzdělávání národa se bude odvíjet od úrovně kvality budoucích učitelů.
* Současnou i budoucí generaci čeká doslova revoluce dovedností. Úroveň vzdělávacího procesu bude totiž klíčová v tom, zda Česká republika obstojí v digitální ekonomice a vymaní se z područí závislé ekonomiky montoven.
* Odbory mají bytostný zájem, aby ve vzdělanostní ekonomice našlo uplatnění co nejvíce zaměstnanců. Úspěch každé profese začíná již ve škole.
* Účinné kroky k zajištění růstu kvality českého školství nelze odkládat.

Českomoravský odborový svaz pracovníků školství

ČESKOMORAVSKÝ ODBOROVÝ SVAZ ČMOS ŠKOLSTVÍ

www.skolskeodbory.cz

Vysokoškolský odborový svaz

VOS

www.vos.cmkos.cz

Proč odbory přicházejí s p minimální mzdy o 1500 K

Českomoravská konfederace odborových svazů v březnu oznámila svůj požadavek na zvýšení minimální mzdy od ledna příštího roku o 1500 Kč na 13 700 Kč.

Tento návrh odborů byl, podobně jako v minulých letech, kritizován zástupci zaměstnavatelů a přispěchali jim na pomoc někteří neoliberální ekonomové.

Opět jsme mohli slyšet argumenty typu, že zvýšení minimální mzdy povede k tomu, že zaměstnavatelé nebudou nabírat nové zaměstnance, protože se stanou příliš drahými, a že dojde k rozšíření výplat zaměstnanců na černo – na ruku. Není překvapením, že proti zvýšení minimální mzdy se postavili i ti, kteří se po revoluci podíleli na tvorbě hospodářského modelu České republiky, založeného na podbízení se nízkými mzdami. Jak to tedy je s minimální mzdou v České republice, jaká je její výše ve srovnání s ostatními státy Evropské unie a proč ČMKOS navrhuje právě toto zvýšení minimální mzdy?

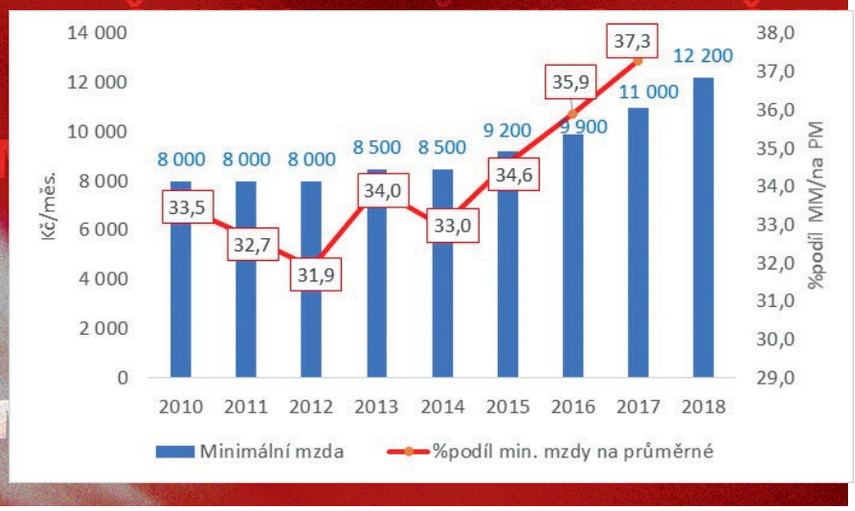
požadavkem na zvýšení korun?

Pádné argumenty přináší v následující analýze makroekonom ČMKOS

Tomáš Pavelka

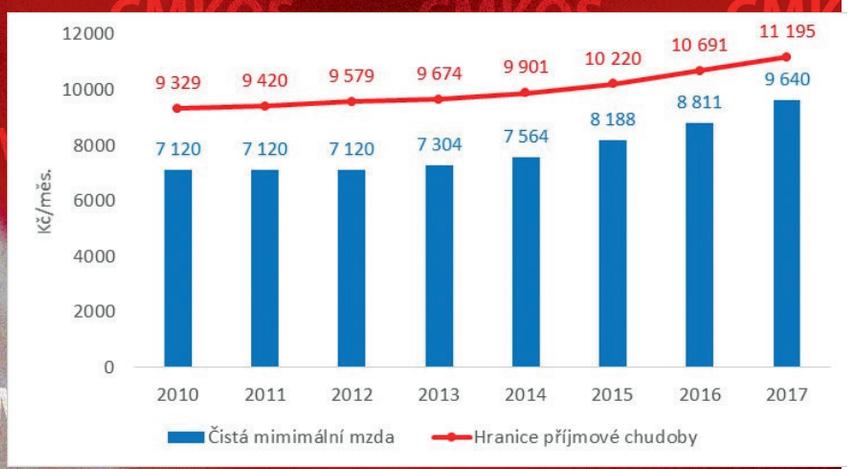
Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci, která náleží zaměstnanci v pracovním poměru či pracujícímu na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti.
V organizacích podnikatelské sféry, ve kterých probíhá kolektivní vyjednávání, může být v kolektivních smlouvách vyjednaná i vyšší minimální mzda než ta, kterou svým nařízením určuje vláda.
V těch podnikatelských organizacích, kde neprobíhá kolektivní vyjednávání o mzdách, a ve veřejné správě a službách platí vedle minimální mzdy i nejnižší úrovně zaručené mzdy.
Od 1. 1. 2018 činí hrubá nominální měsíční minimální mzda 12 200 Kč a meziročně byla zvýšena o 10,9 %. Hodinová minimální mzda se zvýšila na 73,20 Kč. Zvýšení minimální mzdy pro letošní rok schválila vláda v červenci minulého roku a podle tehdejšího odhadu MPSV měl podíl minimální mzdy na průměrné mzdě v letošním roce činit 40,5 %. Právě 40% podíl minimální mzdy na průměrné mzdě si vláda **Bohuslava Sobotky** vytyčila jako cíl. Z grafu č. 1 je zřejmé, že po letech pravicových vlád, kdy se minimální mzda nezvyšovala, předcházející vláda začala minimální mzdu postupně zvyšovat a tím se zvyšoval i její podíl na průměrné mzdě.
Podle odhadů Ministerstva financí ČR lze očekávat průměrnou mzdu v letošním roce na úrovni cca 31 600 Kč, z čehož vyplývá, že při současné úrovni minimální mzdy opět nedosáhneme ani 40% podíl. V této souvislosti je třeba upozornit, že v rámci EU má většina státu tento poměr vyšší a u některých zemí se blíží 50 procentům. Evropské odbory hovoří dokonce o podílu 60 % minimální mzdy k mediánu mzdy, tedy k prostřední mzdě. Medián mezd např. v posledním čtvrtletí loňského roku činil 27 320 korun.

Graf č. 1 Hrubá minimální mzda a její podíl na průměrné mzdě



Pramen: MPSV, vlastní výpočet. V roce 2013 zvýšení minimální mzdy až od srpna, ostatní roky od ledna.

Graf č. 2 Hranice chudoby a čistá minimální mzda



Pramen: MPSV, rok 2013 minimální mzda jako vážený průměr

Pracující chudoba

Pro příští rok by podle odhadů mohla činit průměrná mzda 33 100 Kč. Při požadovaném nárůstu minimální mzdy o 1500 Kč na 13 700 Kč by tak podíl minimální mzdy činil 41,5 %.
Minimální mzda by měla být stanovena na takové úrovni, aby se vyplatilo lidem pracovat a nespoléhat se na život na sociálních dávkách. Měla by být na úrovni, která ochrání jejího příjemce před chudobou. Hranice příjmové chudoby je na úrovni 60 % mediánu příjmu.
Graf č. 2 zachycuje srovnání čisté mini-

Dokončení na str. 12–13

Proč odbory přicházejí s požadavkem na zvýšení minimální mzdy o 1500 korun?

Dokončení ze str. 10–11

mální mzdy a hranice příjmové chudoby pro jednotlivce. Z grafu je patrné, že dosavadní výše minimální mzdy nezajistily, aby se jejich příjemce vůbec dostal nad hranici příjmové chudoby. Dá se předpokládat, že i v letošním roce s čistou minimální mzdou ve výši 10 468 Kč skončíme opět pod hranicí příjmové chudoby.

Minimální mzdu mají vyšší i v Rumunsku

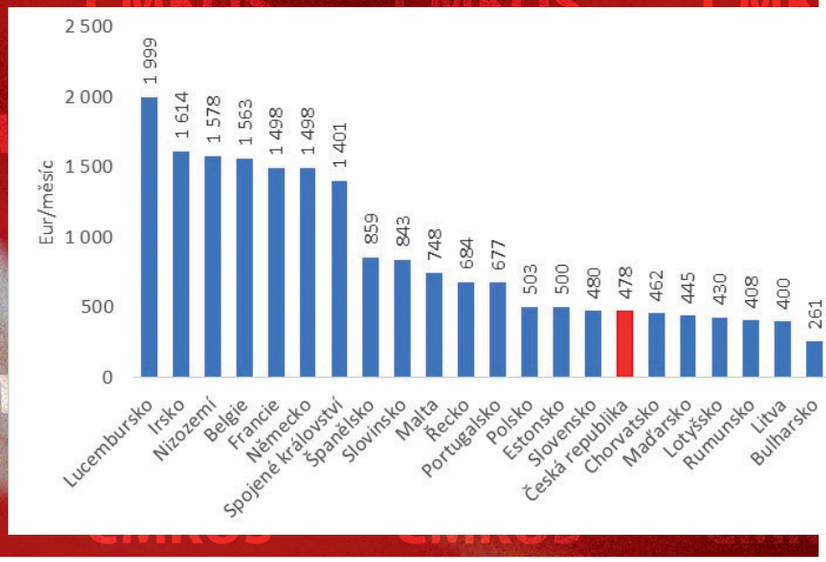
Minimální mzda není instrument, který se používá pouze v České republice, jak by se občas mohlo zdát z komentářů některých liberálních ekonomů. Jde o zcela standardní instrument na trhu práce. V rámci Evropské unie má statutární minimální mzdu stanoveno 22 zemí z 28 členských zemí. Ale i zbývajících 6 zemí aplikuje určitou formu minimální mzdy, která je sjednávána v rámci kolektivního vyjednávání (v rámci tzv. kolektivních smluv vyššího stupně). Jde např. o severské země Dánsko, Finsko a Švédsko, kde je vysoká odborová organizovanost, tudíž i počet pracujících pokrytých takto dohodnutou minimální mzdou je vysoký.

Grafy č. 3 a 4 zachycují, jaká je úroveň minimální mzdy v České republice ve srovnání s členskými zeměmi Evropské unie, které mají stanovenou statutární minimální mzdu, a to jednak v eurech, jednak v paritě kupních standardů.

Z porovnání je zřejmé, že minimální mzda v České republice patří v rámci Evropské unie mezi ty nejnižší. Před Českou republikou nejsou pouze vyspělé státy západní Evropy, ale i některé země střední a východní Evropy. Při vyjádření v eurech svou roli samozřejmě hraje měnový kurs české koruny vůči euru. Postupné posilování české koruny po ukončení kursového závazku České národní banky v dubnu minulého roku vede i k postupnému nárůstu české minimální mzdy vyjádřené v eurech. Ještě nižší relativní úroveň české minimální mzdy existuje v případě vyjádření v paritě kupních standardů, která eliminuje rozdíly v cenových hladinách. Česká minimální mzda je při své hodnotě 651 PPS čtvrtá nejnižší. Např. v Rumunsku si za svou minimální mzdu mohou koupit 1,24krát více statků a služeb, než si my můžeme koupit v České republice za naši minimální mzdu.

Velmi nízká úroveň české minimální mzdy v eurech či v paritě kupních standardů zcela jistě není odpovídající ekonomické úrovni České republiky, kdy hrubý domácí produkt na obyvatele v paritě kupní síly dosahuje 88 % průměru Evropské unie a přesahuje tak úrovně všech zemí střední a východní Evropy i některých zemí jižní Evropy.

Graf č. 3 Měsíční minimální mzda v Evropské unii k počátku roku 2018 (v eurech)



Pramen: Eurostat

Argumenty proti jsou liché

Odpůrci zvyšování minimální mzdy nejčastěji argumentují, že dojde ke zvýšení nezaměstnanosti a minimální mzda nízkopříjmovým skupinám stejně nepomůže vyhnout se jejich propadu pod hranici chudoby. Zároveň odpůrci zvyšování minimální mzdy doporučují snížit sazby pojistného placeného ze mzdy, které by prospělo všem zaměstnancům.

K těmto argumentům lze uvést, že relevantní studie, které pracují s daty České republiky, neprokázaly žádný významný dopad na celkovou nezaměstnanost. Pokud by platila argumentace odpůrců zvyšování minimální mzdy, tak by v současnosti (z důvodu předcházejících navýšení minimální mzdy) v České republice již musely být davy nezaměstnaných. Při pohledu na současnou situaci na trhu práce je zcela zřejmé, že tomu tak není. Řada zaměstnavatelů sama zvyšuje nejnižší mzdy nad úroveň minimální mzdy. Nelze samozřejmě vyloučit, že v některých dílčích segmentech trhu práce může vést rychlé zvyšování minimální mzdy k propouštění zaměstnanců. ČMKOS si je této možnosti vědoma, proto přichází s požadavkem postupného zvyšování mzdy, a ne skokového navýšení podílu minimální mzdy na průměrné mzdě na úrovně, které jsou zcela běžné ve vyspělých státech. K doporučení snížit pojistné placené ze mzdy lze uvést, že jednoprocentní snížení, které se v případu příjemců minimální mzdy projeví v desítkách korun, což jim výrazně nepomůže, povede k ohrožení příjmů státu určených pro výplatu důchodů v miliardách korun.

Hlavní argumenty pro navýšení

● **Podpora motivace pracovat**
– zvýšením minimální mzdy se zvýší rozdíl mezi její čistou výší a životním minimem, tím se zvýší motivace zejména nízkopříjmových osob si rychleji najít zaměstnání a také si ho udržet. Prospěch tak nebudou mít pouze samotní zaměstnanci, kteří si budou moci dovolit vyšší výdaje, ale také podnikatelé, kterým se sníží náklady spojené s neustálou fluktuací zaměstnanců. Zároveň dojde i ke zvýšení produktivity zaměstnanců.

● **Podpora ekonomického růstu**
– zvýšení minimální mzdy (u cca 150 000 zaměstnanců) bude znamenat jejich vyšší spotřební výdaje, které přispějí k růstu ekonomiky a poklesu nezaměstnanosti. V této souvislosti je třeba si uvědomit, že nízkopříjmové osoby drtivou většinu navýšení utratí, neboť jejich míra úspor je velmi nízká. Zároveň vyšší minimální mzdy tlačí na zvyšování produktivity, firmy investují do technologií a lidé se přesouvají do činností spojených s vyšší přidanou hodnotou.

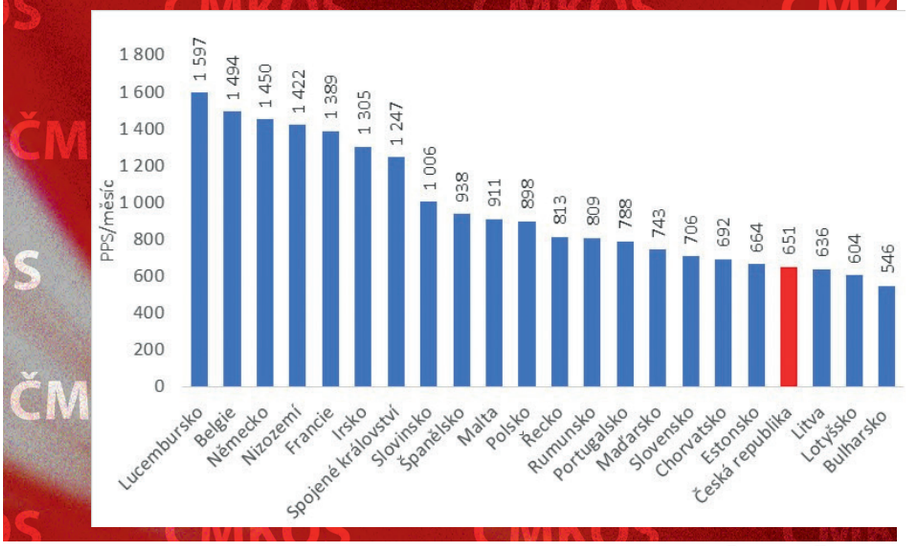
● **Omezení chudoby**
– vyšší příjmy vlivem zvýšení minimální mzdy mohou pomoci nízkopříjmovým pracujícím osobám a jejich rodinám vyhnout se chudobě a pasti dluhů a exekucí. Vyšší mzdy mohou tak přispět i k eliminaci některých sociálních patologických jevů ve společnosti.

● **Omezení příjmových nerovností**
– zvýšení minimální mzdy a jejího podílu na průměrné mzdě povede k omezení příjmové nerovnosti ve společnosti.

● **Omezení daňových úniků**
– někteří nepoctiví zaměstnavatelé vyplácejí oficiálně pouze minimální mzdu a zbytek mzdy takzvaně „na ruku“, čímž dochází k daňovým únikům (včetně úniků na zdravotním a sociálním pojištění). Vyšší minimální mzda navíc sníží negativní dopady i na samotné příjemce minimální mzdy (vyšší základ pro výpočet nemocenské a penzí).

● **Omezení mzdového dumpingu**
– zvýšení minimální mzdy povede alespoň k částečnému srovnání podmínek mezi poctivými zaměstnavateli, kteří platí řádným způsobem svým zaměstnancům mzdy nad úrovní minimální mzdy, a zaměstnavateli, kteří mzdu nad úrovní minimální mzdou vyplácí „na ruku“.

Graf č. 4 Měsíční minimální mzda v Evropské unii k počátku roku 2018 v paritě kupních standardů



Pramen: Eurostat

Minimální mzda není jen náklad zaměstnavatele

V souhrnu se ČMKOS domnívá, že pozitivní dopady postupného zvyšování minimální mzdy a jejího podílu na průměrné mzdě k úrovním běžným ve vyspělých státech v prostředí České republiky výrazně převyšují možné negativní dopady. Na minimální mzdu se nelze dívat pouze jako na náklad pro zaměstnavatele. Minimální mzda má své významné funkce, které jsme uvedli, a její zvýšení na 13 700 Kč, jak požaduje ČMKOS, může pozitivně přispět zaměstnancům i zaměstnavatelům.

TOMÁŠ PAVELKA, ekonomický expert ČMKOS

Zdravotní sestru ničím nenahradíš

Rájem plným zázraků i peklem plným hrůz jsou naše nemocnice. Při záchraně životů a zdraví zde dokážou neuvěřitelné věci, pacientům jsou k dispozici stejné léky a vybavení jako v nejvyspělejších zemích. Stále trýznivějším peklem se ovšem české nemocnice staly pro jejich zaměstnance. Když už to nejde dál snášet, odcházejí.

MARIE KLÍROVÁ

Absolventi většinou vůbec nenastoupí. A pokud ano, často utečou hned, jakmile pochopí, jak to v nemocnici chodí.
Ještě nedávno se nedostatek personálu maskoval malováním na oddělení. Dnes už se naplno přiznává, že je zavřeno kvůli chybějícím sestrám, případně doktorům. Proč se to děje?
Příčin je několik. Na všechny od jejich zrodu upozorňoval Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR a varoval před důsledky. Marně. Teď je tu průšvih gigantických rozměrů.
Ve zdravotnictví je málo peněz. Česko dává do zdravotnictví přes 7 procent HDP, průměr EU je téměř 10 procent. Přitom léky, materiály a vše další s výjimkou práce platíme ve stejných evropských cenách.
Nemocnicím narůstá obrovský vnitřní dluh. Fungují na úkor zaměstnanců a jejich mezd a za cenu protizákonného množství přesčasů a přetěžování zaměstnanců. K tomu všemu pravicové vlády úpravou DPH a dalšími kroky vytáhly ze zdravotnictví spoustu miliard.
Stále trvají nespravedlivé rozdíly v úhradách za péči jednotlivým nemocnicím. Na situaci se neblaze podepsaly také změny ve vzdělávání sester a lékařů. A minimální personální standardy. Když proti jejich zavedení odboráři protestovali a chtěli, aby šlo o optimální standardy, všichni se jim vysmáli. Dnes jsou téměř všude – se zdrcujícími důsledky pro personál i pacienty.

Babišův drsný střet s realitou

Ano, leccos ve zdravotnictví stále funguje neefektivně, a to je třeba rázně napravit. Už včera bylo pozdě. Rozhodně ale neplatí představa premiéra **Andreje Babiše** o tom, že když se přestane krást, bude peněz dost. Ostatně teď už to asi ví i on sám. 4. května se mu o drsný střet s realitou postaralo na 150 odborářů z nemocnic. Spolu s Andrejem Babišem se akce zúčastnil také ministr zdravotnictví **Adam Vojtěch** a předsedkyně Výboru pro zdravotnictví Poslanecké sněmovny ČR **Věra Adámková**.
Odboráři premiérovi objasnili, že on a jeho mladý ministr sice navštívili desítky nemocnic, ale ředitelé jim pravdu neřekli. Předvedli nový pavilon, zanaříkali si, že nemají na nějaký drahý přístroj, pochlubili se zlepšenou ekonomikou a úsporami, ale ani slovo o přesčasech, o jediné sestře na noční, která se stará o desítky pacientů. Ano, takto je už zcela běžně „zajištěná“ péče o těžce nemocné i čerstvé novorozence. Přitom tato sestra je stále jednou nohou v kriminálu. Kdyby se opravdu něco stalo, nikdo jí nepomůže. Pracuje za cenu ztráty pudu sebezáchovy. Ovšem jednou si řekne: Už dost! A odejde. Nabídek za srovnatelné peníze má dnes všude spoustu.

Nejúčinnějším lékem pro zdravotnictví jsou peníze

Řešení existuje. Je třeba dál zlepšovat odměňování čili zvýšit všem zaměstnancům od 1. ledna 2019 o 10 procent tarify, což schválila už předcházející vláda. Odstranit diskriminaci v odměňování tak, aby i v nemocnicích, které jsou obchodními společnostmi, brali zaměstnanci plat, nikoliv o tisíce korun nižší mzdy. Je třeba odstranit diskriminaci ve vyplácení příplatku za práci ve směnách. Zaslouží si ho nejen sestry, ale všichni, kdo ve směnách pracují.
Je třeba zvýšit počet nižšího a pomocného personálu, jedině to změní dlouhodobě nesnesitelné pracovní podmínky. Když tento personál chybí (protože ze 14 tisíc dnes opravdu rodinu neuživíte), musí jeho práci zastat již tak přetížená zdravotní sestra.
Premiér Babiš i ministr Vojtěch už díky odborům přesně vědí, jaká je situace v nemocnicích a co je třeba udělat. Premiér se dušoval, že má upřímnou snahu potíže řešit. Odboráři jsou připraveni ho s radostí podpořit.
Hlavní nástroj k úspěšnému řešení problémů je překvapivě jednoduchý: peníze (na sjednocení mezd a platů a jejich zvýšení, na příplatky za směny, na více zaměstnanců) a skutečná politická vůle dát je. Tak prosté to ve skutečnosti je.

Jediným účinným lékem na personální problémy ve zdravotnictví je dostatek financí na sjednocení a zvýšení mezd a platů zdravotních sester a nezdravotnického personálu nemocnic. Zaznělo to i na tiskové konferenci po jednání 150 odborářů z nemocnic. Zleva ministr zdravotnictví Adam Vojtěch, předseda ČMKOS Josef Středula, předsedkyně zdravotnických odborů Dagmar Žitníková, poslankyně Věra Adámková a premiér Andrej Babiš

Skončení nájmu na dobu určitou

S invalidním manželem a třemi dětmi jsme si pronajali dům. Včera za námi přišel majitel, že chce dům prodat a ať se do týdne vystěhujeme. Bydlíme tu již dlouho, máme tu lékaře, děti zde chodí do školy, proto se stěhovat nechceme. Jaká máme práva, jak se můžeme bránit? Nájemné a služby řádně a včas platíme, pronajímatel s námi nikdy neměl problémy.

Doporučuji, abyste si řádně přečetli vaši nájemní smlouvu, zda jste si s pronajímatelem domu nedohodli něco jiného, než je pro ukončení nájmu bytu nebo domu na dobu určitou uvedeno v občanském zákoníku.
Podle občanského zákoníku pro nájemce platí, že může vypovědět nájem na dobu určitou, změní-li se okolnosti, z nichž strany při vzniku závazku ze smlouvy o nájmu zřejmě vycházely, do té míry, že po nájemci nelze rozumně požadovat, aby v nájmu pokračoval.
Důvody, které pronajímatel uvádí, podle mého názoru neodpovídají žádným výpovědním důvodům, které uvádí § 2288 občanského zákoníku. Z tohoto pohledu je váš nájem domu občanským zákoníkem chráněn.
Samozřejmě že dům, ve kterém bydlí nájemci, může být na prodej. Pokud by k jeho prodeji došlo, nový majitel je i nadále povinen respektovat vaši nájemní smlouvu uzavřenou na dobu určitou.

Pronajímatel nesmí požadovat jiná plnění než uvedená v zákoně

Sdělila jsem pronajímateli, že nesouhlasím s tím, abychom každý měsíc v poplatcích za pronájem bytu hradili pojistné domu, poplatek za správu, vrátnici a provozní náklady, a požaduji vrácení těchto částek. Někde jsem četla, že je možné požadovat neoprávněně účtované poplatky i zpětně, i když jsem to podepsala ve smlouvě. Je to pravda?

Co se týká požadavku pronajímatele na úhradu pojistného a dalších plateb uvedených v nájemní smlouvě, konstatuji, že tyto úhrady po vás jako nájemci nemůže pronajímatel požadovat. Takové ujednání ve smlouvě je nicotné, nepřihlíží se k němu, jako kdyby nebylo. Z peněžitých plnění může pronajímatel po nájemci požadovat a ve smlouvě si s nájemcem sjednat pouze nájemné, zálohy nebo náklady na služby (§ 2251 odst. 2 občanského zákoníku) a jistotu (§ 2254 občanského zákoníku).
Co jsou to služby spojené s bydlením, dále specifikuje zákon č. 67/2013 Sb., kterým se upravují některé otázky související s poskytováním plnění spojených s užíváním bytů a nebytových prostorů v domě s byty, ve znění pozdějších předpisů. Službami jsou zejména:
- dodávka tepla a centralizované poskytování teplé vody,
- dodávka vody a odvádění odpadních vod,
- provoz výtahu,
- osvětlení společných prostor v domě,
- úklid společných prostor v domě,
- odvoz odpadních vod a čištění jímek,
- umožnění příjmu rozhlasového a televizního signálu,
- provoz a čištění komínů,
- odvoz komunálního odpadu.

Občanský zákoník tyto uvedené služby označuje jako nezbytné služby spojené s bydlením.

Zaplacené poplatky, které není pronajímatel oprávněn po vás požadovat, od něj můžete vymáhat za 3 roky zpětně.

Výpovědní doba je tříměsíční

Uzavřeli jsme nájem na dobu určitou s tím, že jsme si v nájemní smlouvě sjednali dvouměsíční výpovědní dobu. Je to možné?

Pokud vaše nájemní smlouva obsahuje ujednání o dvouměsíční výpovědní době, jedná se o zdánlivé ujednání – to znamená jako by neexistovalo. Výpovědní doba je tříměsíční.
U nájmu bytu na dobu určitou však k výpovědi ze strany nájemce může dojít jen tehdy, změní-li se okolnosti, z nichž strany při vzniku závazku ze smlouvy o nájmu zřejmě vycházely, do té

míry, že po nájemci nelze rozumně požadovat, aby v nájmu pokračoval. Například se vám narodí dítě a byt je pro vás najednou malý nebo se stěhujete do jiného místa z pracovních důvodů apod. Pro úplnost dodávám, že nájem bytu na dobu určitou může skončit dohodou stran, výpovědí nebo uplynutím doby nájmu.

Byt je třeba protokolárně předat

Doručil jsem pronajímateli výpověď z bytu (mám potvrzeno převzetí výpovědi) a po výpovědní době jsem se odstěhoval a hodil klíče do jeho schránky. Pronajímatel tvrdí, že jsem řádně byt nepředal a chce po mně další nájemné. Má na to právo?

Váš dotaz bohužel obsahuje velmi málo konkrétních informací. Mohu proto jen obecně uvést, že pronajímatel použil ustanovení § 2295 občanského zákoníku. Podle něj má pronajímatel právo na náhradu ve výši ujednaného nájemného, neodevzdá-li nájemce

byt pronajímateli v den skončení nájmu až do dne, kdy nájemce pronajímateli byt skutečně odevzdá. Váš pronajímatel však od vás obdržel výpověď, která mu byla řádně doručena, takže věděl, že chcete nájem skončit, vy jste byt opustil a vhodil mu klíče od bytu do jeho schránky, takže v tomto případě je možné použít poslední větu ustanovení § 2292 odst. 1 občanského zákoníku, kdy není pochyb o tom, že nájem bytu skončil. Tím však nechci říct, že tento postup schvaluji, tj. pouhé vhození klíčů do schránky místo protokolárního předání bytu a klíčů.
Domnívám se, že další požadavky pronajímatele na nájemné jsou neoprávněné. Nemohu však předjímat, jaký názor na věc by měl v případě soudního sporu soud. Doporučuji proto pronajímateli písemně sdělit, že jste se k datu skončení nájmu bytu odstěhoval, v bytě nemáte žádné věci a klíče od bytu jste mu vhodil do schránky.

Nájemné jste povinni uhradit do konce výpovědní doby

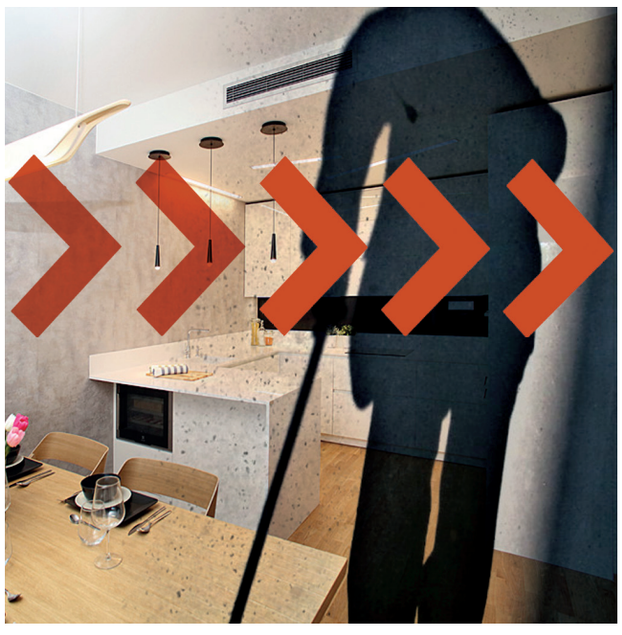
Pronajímateli jsem v listopadu 2017 doručil výpověď. Sdělil jsem mu, že mám za sebe náhradu již od prosince, a protože pronajímatel na nic nereagoval, sepsal jsem s novým nájemcem předávací protokol a ten jsem pronajímateli doručil. Nový nájemce od prosince pronajímateli nájemné hradí. Pronajímatel však po mně přesto chce zaplatit nájemné až do konce února 2018. Je jeho požadavek oprávněný?

Ano, pronajímatel má právo požadovat nájemné až do konce výpovědní doby, kdy nájem bytu skončí. V dotaze uvádíte, že jste pronajímateli doručil výpověď v listopadu 2017. Od 1. prosince 2017 pak běžela výpovědní doba, tj. až do 28. února 2018.
Po celou tuto dobu běhu výpovědní doby ještě trval váš nájem bytu, proto jste povinen i za tuto dobu nájemné a zálohy na služby spojené s bydlením uhradit; služby je vám pak pronajímatel povinen vyúčtovat. To, že jste obstaral nového nájemce, který již od prosince v bytě bydlí a vše řádně a včas hradí, nic nemění na vaší povinnosti hradit nájemné a služby spojené s bydlením až do konce trvání nájmu bytu. Teprve uplynutím výpovědní doby a odevzdáním bytu pronajímateli nájem bytu skončí. Tuto povinnost byste neměl jedině v tom případě, že byste s pronajímatelem uzavřel písemnou dohodu o ukončení nájmu bytu (např. že nájem bytu skončí dne 30. listopadu 2017) a byt byste v tento den pronajímateli protokolárně odevzdal.
Ohledně nastěhování nového nájemce je v dotaze uvedeno velmi málo informací. Mohu jen obecně upozornit, že vy jako nájemce jste nemohl byt protokolárně předat novému nájemci, to může učinit jedině pronajímatel, zatímco vy jste byl povinen předat byt pronajímateli.

Věk neovlivní skončení nájmu bytu na dobu určitou

Máme nájemní smlouvu na dobu určitou. Pronajímatel nám smlouvu bez problémů doposud prodlužoval. Nyní nám ale sdělil, že smlouvu již neprodlouží. Všechno řádně a včas hradíme. Jsme již seniorského věku, je nám více než 70 let. Je pravda, že když už jsme takto staří, pronajímatel je povinen nám smlouvu prodloužit?

Tato informace je mylná. Bez ohledu na věk může nájem bytu na dobu určitou skončit dohodou stran, výpovědí nebo uplynutím času. Rozhodne-li se tedy pronajímatel, že vám nájemní smlouvu dále neprodlouží, může tak učinit. Jediné, co vám mohu poradit, je, aby se pokusili s pronajímatelem dohodnout, třeba najdete nějaké jiné řešení.



JUDr. JITKA KOCIANOVÁ

Zlepšeme to společně.

POJĎTE VEN!

My v Geis neustále usilujeme o efektivnější servis a lepší služby pro vás.

Usilujeme tak o úsporu vašeho času a energie.

Věnujte tento čas sobě nebo svým blízkým!

Pro vaši inspiraci vznikl projekt (viz tajenka)!

www. pojdteven.geis.cz

Hlavní výhra je reproduktor od společnosti Geis CZ s.r.o.
Další tři výherci obdrží tričko.
Vyluštěnou tajenku pošlete do 21. června 2018 na známou adresu Sondy Revue, nebo na e-mail redakce: sondy-odbyt@cmkos.cz
Výherci z čísla 4 jsou uvedeni na str. 30.

Geis Global Logistics	sestřelit	plody palem	šroub do dřeva	gigant	ohrani-čené prostory	amplion
perla						
nádoba na pivo						
dužnatý plod						
biblická postava				chem. zn. thulia vedro		
auto-značka Islandu			pravo-slavný duchovní			
osobní zájmeno			papoušek **TAJENKA**			
Geis Global Logistics	tarifní cena	příslovce směru německy malý				
smrt					cirkusové stany	síť hyper-marketů
ruské chlapecké jméno						
stěna				iniciály první české superstar		
počíta-čová jednotka				chem. zn. olova terina		
chudo-krevnost						
Geis Global Logistics	stiskací náušnice	proudění vzduchu psí plemeno				
padat						
silné provazy					ženské jméno	expert
iniciály zpěvačky Bartošové			začátek závodu	zkr. tis-kařských závodů nejiní		
šperk						
kousavý humor						
Geis Global Logistics	lesní pták značka kilovoltu					
rezivění						
sonda				milánský fotbalový klub		

František Kuneš (uprostřed) tleská slibu premiéra Andreje Babiše, že se všem zaměstnancům ve zdravotnictví od ledna příštího roku zvýší platy o 10 procent. Příslib zazněl na jednání, které do Prahy svolal Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče. Zúčastnilo se ho na 150 zdravotních sester a dalšího personálu

Trpělivost odborářů rokycanského špitálu je u konce.

Přetekla ve stávkovou pohotovost

Symbolicky na svátek práce, tedy 1. května, vyhlásili odboráři Rokycanské nemocnice, a.s., stávkovou pohotovost. Vedení nemocnice i kraje podle nich nedodržuje ujednání s minulou vládou o zvýšení mezd a platových tarifů tak, jak umožňuje úhradová vyhláška – všem zaměstnancům, tedy i nezdravotnickému personálu, o deset procent. Zdravotnické odbory dlouhodobě kritizují rozdíly mezi odměňováním ve státních a soukromých nemocnicích. Zatímco platy prvních se řídí tarifními tabulkami, druzí pobírají smluvní mzdy, které se někdy nezvyšují tak, jak vláda deklaruje. Rozdíly činí až desítky procent. Podle předsedkyně Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče Dagmar Žitníkové bude připraven pozměňovací návrh zákoníku práce, který sjednotí odměňování.

V vyhlášení stávkové pohotovosti údajně překvapilo management nemocnice i zřizovatele, jímž je Plzeňský kraj. „V rámci sociálního dialogu chceme pokračovat v jednání za účasti zprostředkovatele," uvedl mluvčí nemocnice **Jiří Kokoška**. Jeho vyjádření a údajné překvapení managementu a zřizovatele je v rozporu s realitou. Důvodem stávkové pohotovosti je dlouhodobé neplnění slibů vlády na zvýšení platů a mezd všem zaměstnancům

nemocnic o 10 procent. Dalším neméně závažným důvodem jsou průtahy managementu v průběhu vyjednávání nové kolektivní smlouvy.
V předcházejících letech nedostali zaměstnanci Rokycanské nemocnice ani jednou přidáno tak, jak umožňuje rozhodnutí vlády. „O neudržitelné situaci v odměňování jsme v posledních letech opakovaně jednali s představiteli Plzeňského kraje, s managementem Nemocnice Plzeňského kraje, a.s., což je společnost založená krajem za účelem zefektivnění poskytování zdravotní péče v krajem vlastněných nemocnicích. Na nespravedlnost v odměňování jsme upozorňovali i vládu. Zatím bez výsledku," říká místopředsedkyně Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče (OSZPS) **Ivana Břeňková**.
Odbory to vnímají jako opakující se diskriminaci, proto se dožadují nápravy. Nejvhodnější by podle nich byla novela zákoníku práce, která by sjednotila odměňování ve všech lůžkových zdravotnic-

Ivana Břeňková, místopředsedkyně OS zdravotnictví a sociální péče

kých zařízeních pod systém platů a zabránila by tak další diskriminaci zaměstnanců nemocnic obchodních společností.

Vedení kraje i nemocnice neplní sliby

„Před říjnovými krajskými volbami členka Rady Plzeňského kraje pro oblast zdravotnictví **Milena Stárková** (ČSSD) odboráům potvrdila, že přidáno dostanou všichni zaměstnanci bez rozdílu. Ještě 9. ledna na dozorčí radě předseda představenstva Rokycanské nemocnice **Jiří Veverka** rovněž tvrdil, že deset procent dostanou přidáno všichni. Na konci ledna to už neplatilo, navíc s námi přestali komunikovat," řekl Sondám předseda odborové organizace Rokycanské nemocnice **František Kuneš**.
O vyhlášení stávkové pohotovosti informovali odboráři dopisem hejtmana Plzeňského kraje **Josefa Bernarda** (ČSSD) a upozornili ho, že dělnickým profesím nemocnice se mzda zvyšuje pouze o pět procent, což je podle odborů diskriminace. Řada nezdravotnických pracovníků nemocnice je přitom placena těsně nad úrovní minimální mzdy. Odboráři hejtmanovi připomněli, že nelze rozdělovat zaměstnance do kategorií výběrových a ostatních. Nemocnicím dnes nechybějí jen sestry, ale už i nezdravotnický personál.

Dopis premiérovi

O vyhlášení stávkové pohotovosti odboráři informovali také premiéra **Andreje Babiše** (ANO). Připomněli mu, že pro rok 2018 je na národní úrovni dojednán nárůst tarifních platů a mezd o 10 procent, a to všem zaměstnancům bez rozdílu, jak to uvádí důvodová zpráva k úhradové vyhlášce. O nedobré situaci v lůžkových nemocnicích počátkem května jednali zdravotní sestry a další zaměstnanci nemocnic v Domě odborových svazů v Praze právě s premiérem Andrejem Babišem a ministrem zdravotnictví **Adamem Vojtěchem** (čtěte na str. 14).
Setkání svolal Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče. „Ukázalo se, že případ Rokycanské nemocnice není zdaleka ojedinělý. Rozdílné odměňování sester a nezdravotnického personálu v příspěvkových a obchodních společnostech nedobrou situaci ještě více prohlubuje," tvrdí Ivana Břeňková.

Nová kolektivní smlouva stále v nedohlednu

Jednání v Praze se zúčastnili i odboráři z Rokycanské nemocnice a Sondám řekli, že důvodem k vyhlášení stávkové pohotovosti byly kromě financí i průtahy vedení nemocnice při vyjednávání nové kolektivní smlouvy. „23. ledna jsme managementu předložili návrh smlouvy. Na první vyjednávací kolo si vedení našlo čas až 28. února. Platnost stávající kolektivní smlouvy končila 31. března 2018. Nabídli jsme prodloužení platnosti staré smlouvy o dva měsíce, abychom v klidu dokončili vyjednávání. Nabídku šéfové odmítli a sdělili nám, že do čtrnácti dnů se určitě domluvíme na znění nové smlouvy. V uvedeném termínu odjel předseda představenstva nemocnice **Jiří Veverka** na týdenní dovolenou," podivuje se předseda Kuneš.
Podle odborů ale není čas hrát si na schovávanou, jak to předvádí vedení nemocnice a kraje. Nová kolektivní smlouva je stále v nedohlednu. „Nemůžeme donekonečna tolerovat, aby se odměny zdravotních sester v příspěvkových a akciových nemocnicích lišily až o deset tisíc korun. Pokud nedojde urychleně k nápravě, zdravotní sestry z akciovek utečou do státních nemocnic, v horším případě odejdou úplně jinam. Možností je dnes nespočítaně, pokladní nebo skladník v Lidlu dostává vyšší mzdu než zdravotní sestra. A co ostatní profese? Pokud topič nezatopí, kuchař nebude vařit a uklízečka uklízet, tak se nemocnice zavře, to rozhodně nemůže být koncepce našeho zdravotnictví," zdůrazňuje František Kuneš.

Místo vyjednávání šéf odjel na dovolenou

Odbory mají plnou podporu asi 300 zaměstnanců Rokycanské nemocnice, 90 z nich je v odborech. Kuneš je neuvolně-

Dagmar Žitníková, předsedkyně OS zdravotnictví a sociální péče

ným předsedou odborové organizace. „Odbory nestojím ani korunu, všechno dělám zdarma. V nemocnici pracuji jako údržbář nepřetržitě už 47 let. Rokycanská nemocnice je moje srdeční záležitost. O to více je mi líto, jaká příkoří se dnes zaměstnancům dějí. Nemocnice je ve špatné ekonomické situaci. Nemůže za to ani vedení, ale systém. Podle mě zdravotníci doplácejí na to, že z nemocnic udělali akciové společnosti. Je to paskvil. Nejen naše, ale žádná nemocnice coby obchodní společnost nemůže vydělávat," má jasno.
A co bude dál? „Stále věřím, že se domluvíme, i když nyní vyjednáváme přes zprostředkovatele. Neustoupíme a stávkovou pohotovost neodvoláme, dokud nepodepíšeme novou kolektivní smlouvu. Podle důvodové zprávy k úhradové vyhlášce je pro letošek v celé ČR vyjednaný nárůst tarifních platů a mezd o deset procent všem zaměstnancům nemocnic, tedy i nezdravotníkům. Pokud jde o zvýšení mezd, chceme peníze dostávat do základu, aby o ně lidé nepřicházeli s koncem platnosti kolektivní smlouvy. Zase se řekne, že není na zvýšení," uzavírá František Kuneš.

PETR KOLEV, Foto: autor

Zahráváme si se studenou i světovou válkou?

V posledních měsících došlo ke třem událostem světového dosahu, které zahrozily návratem ke studené válce, a co horšího, podle některých politiků a expertů nás přiblížily k válce rozsáhlejší. Tou první byl pokus otrávit bývalého sovětského rozvědčíka Sergeje Skripala a jeho dceru v Salisbury jedovatou chemickou látkou, druhou útok západních spojenců na údajná zařízení pro vedení chemické války a třetí ozbrojený konflikt Íránu a Izraele na Golanských výšinách. Tyto události připomínají historické paralely.

Skripal připomněl Churchilla, válka v Sýrii karibskou krizi

O návratu nové studené války se začalo mluvit od ukrajinské krize. Nebezpečí jejího návratu vzrostlo po zmíněném útoku na dvojitého agenta **Sergeje Skripala** v Salisbury. Bez přímých důkazů z něho byla obviněna Moskva. Poté následovalo vzájemné odvolávání diplomatů.
Poválečná studená válka začala v roce 1946 projevem bývalého britského premiéra Winstona Churchilla na univerzitě ve Fultonu o vytvářející se železné oponě. Kritizoval v něm Sovětský svaz, že ve východoevropských zemích znemožňuje demokratický vývoj. Sovětský svaz po dobu studené války využíval Churchillův projev ve své propagandě. Případ Skripal ale objektivně nevyžaduje takovou změnu globální strategie, jakou byla Stalinova poválečná politika, která vedla k ukončení spojenecké spolupráce. Útok by důvodem k návratu studené války být rozhodně neměl.
Ke světové válce mohlo reálně dojít pouze jednou, a to v průběhu karibské, resp. kubánské krize v roce 1962. Vypukla po rozmístění sovětských raket středního doletu na Kubě. SSSR tím reagoval na umístění amerických raket v Turecku. USA jako odvetu vyhlásily blokádu Kuby, která měla zabránit dopravit tam další rakety. Blokáda byla úspěšná, sovětské lodě se na hranici kontrolované zóny skutečně zastavily. Po dalších jednáních byly odstraněny i již instalované rakety. USA slíbily nenapadnout Kubu a rakety z Turecka stáhly. Československá vláda reagovala na krizi vyhlášením nejvyššího stupně bojové pohotovosti. Naše společnost a její instituce sledovaly průběh krize s velkými obavami.
Situace kolena Sýrie v mnohém karibskou

krizi připomíná a má již také svou historii. Podepsalo se na ní vytyčení hranic koloniálními mocnostmi, které příliš nedbaly na to, žijí-li tu šíité, sunnité či křesťané. Napětí mezi nimi tvoří pozadí současného konfliktu.
Syrská tragédie vznikla jako důsledek tzv. arabského jara, které západní spojenci podpořili v dobré víře, že to posílí demokracii. Také většina našich politiků a občanské veřejnosti přijala tyto události pozitivně, věřila, že povedou ke zlepšení situace v tomto regionu. Byla to iluze, v tomto prostoru podmínky pro demokracii západního typu nikdy nebyly.
Málokdo předpokládal, že vývoj přeroste v již sedmiletou občanskou válku a vznikne takzvaný Islámský stát.
ISIL bylo nutné porazit společnými silami. Dařilo se to i za pomoci Ruska. Konflikt se tím stal i zástupnou válkou mezi USA a Ruskou federací, ve které si zkoušejí vedení boje a zbraňové systémy. To v sobě skrývá hrozbu vzájemného konfliktu.

Trumpův útok na rozloučenou v pátek třináctého?

Není to zas tak dávno, co **Donald Trump** řekl, že se chce ze Sýrie stáhnout. Bylo to racionální rozhodnutí. Prezident **Bašár Asad** vrátil pod svou vládu podstatnou část syrského území a válkami vytvořené mocenské vakuum začal ovládat triumvirát Rusko – Turecko – Írán. Byli prostě důslednější než válkami oslabení Američané.

Když chcete i jako představitel supervelmoci něco podstatného ve světové politice udělat, ještě to neznamená, že to udělat můžete. Bývalý americký prezident **Barack Obama** chtěl nejen dosáhnout jaderného odzbrojení, ale také se stáhnout z lokálních válek. Nakonec nezabránil ani šíření jaderných zbraní, ani účasti USA v dalších válkách.
Trump se ocitl v podobné situaci. Někteří američtí politici s odlišnými ultrapravicovými zájmy byli silnější než on a jako vždy se našel důvod v tomto prostoru zůstat. A tak nezkušený prezident, kterého by mnoho amerických politiků raději vidělo mimo Bílý dům, a navíc s osobními problémy, se možná k vlastnímu překvapení musel postavit do čela spojeneckého útoku proti syrskému diktátorovi.
Mělo jít o odplatu za použití chemických zbraní, které nasadil Asad. Důkazy se jako ve Skripalově případě zatím nenašly. Jisté pouze je, že byl útok proveden bez souhlasu OSN a v rozporu s článkem 1 Severoatlantické smlouvy, který jako jediný povinně zavazuje členské země NATO řešit konflikty především mírovými prostředky. A z historie dobře známe, že nerespektování mezinárodních dohod západní společenství spíš štěpí, než sjednocuje. Zvláště víme-li, že to situaci na Blízkém a Středním východě nezlepšilo. Otevřenou otázkou zůstává, zda útok neposílí zbytky Islámského státu.
Z posledních Trumpových výroků je patrné, že by se opravdu rád finančně náročných závazků v Sýrii zbavil a věnoval se zejména vnitřní politice. Dává tomu přednost i americká veřejnost.

Experti se v názorech o prospěšnosti útoku liší

Někteří analytici se domnívají, že Bašár Asad má v boji proti povstalcům naprostou převahu, a ptají se, proč by tedy riskoval odvetný útok USA a použil chemické zbraně, jak tvrdí Západ. Jiní bezpečnostní experti namítají, že chemické zbraně jsou skladovány jako prekurzory, tedy se zajištěním, protože kdyby byly připraveny stále k použití, mohlo by dojít k nebezpečným haváriím. Chemické zbraně podle nich použity být mohly, stejně tak připraveny k nasazení další. Nemohlo jich být ale mnoho. Část pravděpodobně bez účinku i shořela. Podle dalších oslovených expertů Asadovi nejde jen o porážku povstalců. Chce ostatní Syřany zastrašit chemickými zbraněmi, aby se mu už nikdy nepostavili na odpor.
USA, Francie a Británie měly údajně podobný důvod. „Už dávno to není o Asadovi, ale o všech, kteří by chtěli použít chemické zbraně nebo otravné látky proti lidem. A ten, kdo je použije, musí počítat s tvrdou odvetou," řekl například bezpečnostní analytik a bývalý velvyslanec v Izraeli **Tomáš Pojar.**
Rusko a Sýrie nicméně nadále odmítají, že by vládní režim sáhl k chemickému útoku. Z jejich strany neustále zaznívá: Jaký smysl by útok pro Asada měl, když povstalce v Sýrii poráží?

Do třetice všeho nejhoršího

Aby toho nebylo málo, neklid na Golanských výšinách vyústil ve vážný konflikt Íránu a Izraele. Íránské jednotky na syrské straně Golanských výšin údajně v noci na 11. května vypálily kolem dvaceti střel a raket na izraelské cíle. Írán útok popřel. Izraelské letouny a střely v odvetě udeřily v jižní Sýrii na 70 íránských cílů, jako jsou velitelství, zpravodajská a logistická centra, skladiště zbraní, základny a odpaliště raket, a všechny zcela zničily. Zahynulo nejméně 23 syrských bojovníků. Írán při útoku přišel o velkou část vojenských kapacit v Sýrii, takže neměl možnost útok opětovat. To však neznamená, že se o to nepokusí později nebo se této odplaty nechopí libanonské šíitské hnutí Hizballáh. Zatím jde o konvenční útok, který by mohl být rozšířen o kybernetický. Izrael a Írán by se tím mohly ocitnout na prahu rozsáhlejšího konfliktu, do kterého mohou být zataženy další státy. Je zřejmé, že Izrael chce dosáhnout toho, aby íránské jednotky ze Sýrie odešly.
Logicky se to spojuje s odstoupením Američanů od jaderné dohody s Íránem, i když by k útoku s nejvyšší pravděpodobností stejně došlo. Tu dohodu ale schvalovalo šest zemí – pět stálých členů Rady bezpečnosti a Německo. Byla jednomyslně schválena jako rezoluce Rady bezpečnosti, tedy z hlediska mezinárodního práva jako závazný dokument. Existoval skutečně důvod tu smlouvu vypovědět, když inspektoři OSN od roku 2015 opakovaně tvrdí, že Írán podmínky dohody dodržuje? Není Trumpovo počínání absurdní, když na jedné straně chce podepsat jadernou dohodu se Severní Koreou a na druhé straně od podobné s Íránem odstoupil?
Proto ostatní signatáři na platnosti dohody trvají. I když je otázka, jak dlouho se aspoň ti západoevropští svého stanoviska budou držet. V opačném případě lze předpokládat, že se napětí v této citlivé oblasti bude zvyšovat a bude doprovázeno negativními důsledky pro okolní svět, zejména pokud jde o vyšší migraci. Evropa tak na cestě stát se v budoucnosti velmocí utrpí vážnou porážku. Vlastní porážku.

ANTONÍN RAŠEK

Sjednocení náhrady výdělku nezaměstnaným po pracovním úrazu či nemoci z povolání

Zákonodárci se zabývají vládní novelou zákoníku práce, jež sjednocuje náhradu výdělku některým lidem po pracovním úrazu nebo s nemocí z povolání, kteří jsou v evidenci nezaměstnaných. Pokud norma úspěšně projde celým legislativním procesem, už by jim náhrada neklesala s růstem minimální mzdy. Dnes se totiž liší podle toho, u které ze dvou pojišťoven je bývalý pracovníkův zaměstnavatel pojištěný.

ANDREA CERQUEIROVÁ

„Změnu podporujeme. Není sice úplně košer z hlediska logiky, v každém případě ale odstraňuje nerovné zacházení, které je v současné době a pro které není žádné opodstatnění. Závisí totiž opravdu na tom, jestli se jedná o pojišťovnu A, nebo B," uvedl pro Sondy místopředseda Českomoravské konfederace odborových svazů **Vít Samek**. Konkrétně jde o Českou pojišťovnu a Kooperativu pojišťovnu. „Zatímco Česká pojišťovna započítává jako dosahovaný výdělek aktuální výši minimální mzdy, Kooperativa pojišťovna vychází z výše minimální mzdy platné v době, kdy se poškozený uchazeč stal uchazečem o zaměstnání. Uvedený rozdílný postup při výpočtu náhrady má za následek, že pokud náhradu za ztrátu na výdělku poskytuje Česká pojišťovna, dochází při každém zvýšení minimální mzdy ke snížení poskytované náhrady právě o tu částku zvýšení minimální mzdy, zatímco když náhradu za ztrátu na výdělku poskytuje Kooperativa pojišťovna, ke snížení poskytované náhrady nedochází," vysvětlila při projednávání v Poslanecké sněmovně ministryně práce a sociálních věcí v demisi **Jaroslava Němcová** (za ANO).

Vládní předloha zpřesňuje poslanecký návrh

Návrh, který měl řešit to samé, předložili již dříve poslanci **Vít Kaňkovský** (KDU-ČSL) a **Patrik Nacher** (ANO). Podle slov ministryně Němcové stávající vládní předloha výpočet náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti zpřesňuje, jelikož poslanecký návrh podle jejích slov „nebyl komplexní a vykazoval některé dílčí nedostatky", neboť neupravoval předmětný výpočet obdobné náhrady, která přísluší vojákům z povolání a příslušníkům bezpečnostních sborů. „Proto k němu vláda zaujala negativní stanovisko," uvedla ministryně. Vládní návrh podle ní tyto nedostatky odstraňuje.

„Poslanecké novely jsou často brány jako zdržování a něco, co je nepatřičné. Jsem rád, že tou naší jsme s kolegou Nacherem dokázali vládu v dobrém slova smyslu vyburcovat k tomu, aby předložila vládní novelu, která vychází z našeho návrhu. Vláda použila obdobné řešení a náš návrh rozšířila o ozbrojené složky a příslušníky bezpečnostních sborů," reagoval Kaňkovský.

Napravit nespravedlnosti

„Je žádoucí, aby úprava nabyla účinnosti co nejdříve. Nerovné postavení má reálný dopad právě nyní, a to mimo jiné například na početnou skupinu horníků," uvedla ministryně. Navrhla projednání návrhu v jediném čtení, to ale vetovaly poslanecké kluby ODS a TOP 09. „Poslanecká sněmovna není hlasovací mašina pro žádnou vládu, natož tu, která je v demisi. To je nemyslitelná věc. Vy nemáte žádnou důvěru," odůvodnil to poslanec **Jan Bauer** z ODS. Za to mu vyčinil kolega **Josef Hájek** z ANO: „Zvedl jste tlak nejenom mně, ale i čtyřem tisícům horníků," řekl a dodal, že kvůli vetu budou muset čekat i vojáci a další.

Podle Nachera je vládní návrh kompromisní, u kterého předpokládal, že projde jako příslovečný nůž máslem, a veto pravicových klubů ho zklamalo. O návrhu přesto panuje vcelku konsenzus. Poslanci nakonec výrazně zkrátili lhůtu pro jeho projednání ve výboru – projednal jej výbor pro sociální politiku coby výbor garanční a vyslovil s ním souhlas.

Drobný pozměňovací návrh v rámci druhého čtení předložil Vít Kaňkovský. Podle jeho slov je důležitý v tom, že lidem, kteří byli poškozeni pracovním úrazem a mají už trvalé a většinou poměrně vážné zdravotní postižení, nebude bráněno znovu se zařadit do společnosti i do pracovního života. Jinak by podle něj byli poškozeni ti, kteří mají přiznanou buď chorobu z povolání, anebo jsou po pracovním úrazu, najdou si zaměstnání, čímž vypadnou z evidence uchazečů o zaměstnání, a pak o toto místo přijdou. „Ve chvíli, kdy zaměstnání znovu ztratí, což se stane z různých důvodů, ale nejčastěji v době, kdy se zvyšuje nezaměstnanost, jsou do evidence uchazečů o zaměstnání znovu zařazeni, jenže vyplácená renta se jim krátí z důvodu, že mezitím šli do zaměstnání," uvádí Kaňkovský. Jeho pozměňovací návrh byl Poslaneckou sněmovnou přijat, schválena byla celá předloha, která zamířila do Senátu. Podle Kaňkovského existují i další problémy, které novela neřeší, a vyzval ministryni, aby je zmonitorovala a v co nejkratším čase navrhla jejich legislativní řešení.

Loni bylo zaznamenáno 44 941 pracovních úrazů. Sondám informaci poskytl Státní úřad inspekce práce (SÚIP), počet zaznamenal společně s Českým báňským úřadem. Smrtelných úrazů při práci bylo v loňském roce 95 a tento počet tak poprvé v historii spadl pod stovku. Cílem odborů je nadále jej snižovat – až k nule.

Počet pracovních úrazů loni stoupl, smrtelných je ale méně

Zatímco celková úrazovost podle Státního úřadu inspekce práce (SÚIP) loni proti roku 2016 stoupla o 169 pracovních úrazů, počet těch smrtelných se v roce 2017 proti předloňsku snížil o devět. K výraznému snížení pracovní úrazovosti došlo u žen. Loni bylo zaznamenáno 13 947 pracovních úrazů žen, předloni 14 787. Rozdíl je tedy 841. Podle slov generálního inspektora Státního úřadu inspekce práce **Rudolfa Hahna**, která uvedl na tiskové konferenci v průběhu letošního sjezdu Českomoravské konfederace odborových svazů, je úrazovost žen nižší, protože obecně pracují v bezpečnějším typu provozu než muži, například ve školství, málo v těžkých provozech. V porovnání s rokem 2016 podle informací od SÚIP klesl i počet pracovních úrazů mladistvých zaměstnanců. Zatímco předloni jich bylo zaznamenáno 158, loni 147, přičemž ani jeden z nich nebyl smrtelný nebo nevyžadoval hospitalizaci delší pěti dnů. Naopak pokud jde právě o hospitalizace delší než pět dnů, v loňském roce si je vyžádalo 1147 pracovních úrazů (proti 1323 předloňským), takže tento počet také klesl. Alkohol nebo jiné návykové látky byly zjištěny u 69 takových pracovních úrazů.

Smrtelné úrazy cizinců i starších lidí

Co se týče smrtelných úrazů, Rudolf Hahn v rámci zmiňované tiskové konference uvedl, že znepokojivý je jejich počet u zahraničních pracovníků – loni jich bylo zaznamenáno 18 z celkových 95, což je asi pětina. Podle Hahna je to sociálně ekonomický problém, neboť k zahraničním pracovníkům zaměstnavatelé mnohdy přistupují odlišně než k tuzemským, existuje jazyková bariéra, nejsou jim pořádně vysvětleny bezpečnostní postupy v provozech, například jak mají manipulovat s nástroji... Často ke smrtelným úrazům dochází také u lidí mezi 51 až 60 lety, tedy starších. Nejvíce smrtelných úrazů bylo loni v krajích Středočeském, Jihomoravském a Moravskoslezském. Tři smrtelné pracovní úrazy byly zaznamenány při činnostech vykonávaných v zahraničí. Ke čtyřem smrtelným pracovním úrazům došlo u žen, což je o jeden víc než v roce 2016. Konkrétně loni byly usmrceny dvě ženy při dopravních nehodách, jedna při práci v živočišné výrobě a jedna po zásahu blesku. Z celkového počtu 95 smrtelných pracovních úrazů hrály ve čtyřech případech roli alkohol nebo jiné návykové látky.

SÚIP poskytl také srovnání počtu smrtelných úrazů od roku 2002. Tehdy jich bylo celkem 206, množství se postupně snižovalo, v roce 2006 jich bylo 152. Následně došlo opět k nárůstu. V roce 2009 počet klesl na 105 případů, poté se pohyboval mezi 110 až 120 případy ročně. Předloni zemřeli při práci 104 lidé a loni počet klesl na zmíněných 95. Ke smrtelným pracovním úrazům dochází nejčastěji v dopravě, ve stavebnictví a při manipulaci s břemeny.

Připomínejme si mrtvé, bojujme za živé!

Stejně jako v minulých letech si v rámci Světového dne bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, který připadá na 28. dubna, kdy se letos konal sjezd ČMKOS, odbory připomněly oběti smrtelných pracovních úrazů za loňský rok. Všech pětadevadesát, protože každý lidský život má nevyčíslitelnou hodnotu a nelze ho utopit ve statistice. Odboráři jeden po druhém přicházeli na pódium kongresového sálu pražského hotelu Olšanka, kde se sjezd konal, přinášeli elektronické svíčky a za každou oběť jednu „zapálili“. Následovala symbolická minuta ticha.

„Jedna zahraniční účastnice reagovala pláčem, že je to důstojné uctění památky lidí usmrcených při práci, že se to bude snažit přenést i do jejich země,“ uvedl předseda ČMKOS **Josef Středula**. Pieta se uskutečnila pod silným mottem „Připomínejme si mrtvé, bojujme za živé!“, které má svůj konkrétní obsah. ČMKOS dlouhodobě prosazuje například to, aby se do zákoníku práce vrátila možnost odborů zastavit pracovní provoz, pokud ohrožuje zdraví nebo přímo život. „Naším cílem je, aby počet smrtelných úrazů byl nula,“ uvedla místopředsedkyně ČMKOS **Radka Sokolová**.

ANDREA CERQUEIROVÁ

Svět bez volantů

Probíhá střet o budoucnost automobilů i nás lidí

Jestli existuje nějaká oblast, na níž se dá názorně ukázat, jak radikálně a komplexně mohou nové technologie proměnit způsob, jímž žijeme coby jednotlivci i fungujeme coby společnost, oblast, která zároveň přímo ztělesňuje nejistotu, zda, kdy a v jaké podobě k těmto změnám nakonec dojde, pak je to oblast automobilismu.

Kateřina Smejkalová je politoložka, pracuje jako vědecká pracovnice v organizaci Friedrich-Ebert-Stiftung

Jeden z potenciálně nejzásadnějších přelomů představuje rozšíření asistovaného, či dokonce plně autonomního řízení vozidel. Jeho nástup je úzce spjatý se skokovým pokrokem ve vývoji umělé inteligence. Obor prodělával od devadesátých let minulého století jistou stagnaci zapříčiněnou poznáním, že složitější umělou inteligenci zřejmě nepůjde vytvořit naprogramováním každé její myslitelné akce, jak velel do té doby uplatňovaný přístup. Jiné přístupy tehdy chyběly, respektive na ně technika nestačila, a tak nebylo jasné, zda umělá inteligence nakonec navždy nezůstane jen na stránkách sci-fi románů.
Nedávný průlom byl umožněn souběhem tří faktorů. Zaprvé vznikem platforem pro interakci v digitálním prostoru a také takzvaného *internetu věcí*, kdy došlo k síťovému propojení milionů nejrůznějších elektronických přístrojů a jeho vedlejším produktem je zde masivní množství digitálních dat. Zadruhé dosažením velké kapacity počítačových čipů, použitelné pro uložení a zpracování těchto dat.
A zatřetí bezprecedentní kumulací finančních prostředků novými technologickými giganty typu Googlu, které disponují rozpočty svou výší nesrovnatelnými s těmi veřejnými, jejichž podstatnou část investují právě do vývoje nového typu umělé inteligence.
Ten vzniká takzvaným hlubokým strojovým učením, kdy počítačové sítě simulují neuronová propojení v mozku a zpracovávají nepřeberné množství dat, ze kterých si samy odvozují návody pro své fungování. Z hlediska zvládnutí komplexity světa se jedná o násobně nadějnější přístup než původní akribické programování, a právě proto se má stát, mimo řadu jiných oblastí využití, tím, co bude automatizovaně navigovat auta a další dopravní prostředky.

Automobilky vs. internetoví giganti

Zde ovšem stojíme před prvním velkým otazníkem. Není totiž vůbec jasné, zda tento typ umělé inteligence bude někdy schopen plně automatizovaného řízení. Zásadní problém spočívá v tom, že při analýze reality a výběru adekvátní odpovědi funguje na principu mechanického odhalování vzorců podobných těm, se kterými se setkal při svém učení na digitálních datech. Nejedná se tedy ve skutečnosti o autentické porozumění situaci srovnatelné s tím lidským – a to plodí celou řadu těžkostí.
Především se umělá inteligence zatím nechá velmi jednoduše splést. Přesná příčina takového spletení přitom většinou není odhalitelná dopředu, ale ani vysledovatelná zpětně, umělá inteligence totiž pracuje s příliš velkým množstvím dat. Navíc přístroje fungující na bázi tohoto typu umělé inteligence mohou být velmi jednoduše spleteny i úmyslně, častokrát kupříkladu stačí do analyzovaného obrazce přidat pár pixelů, mnohdy prostým okem ani nezpozorovatelných. K tomu se konkrétně pro případ automatizovaného řízení přidávají další problémy, například prozatímní neschopnost chytrých řídicích systémů predikovat chování ostatních živých účastníků silničního provozu, protože se v něm nehledají vzorce tak snadno jako třeba při rozpoznávání dopravních značek. Zkrátka tu stále máme pochybnost, zda není autonomní řízení i pro tento vyspělý typ umělé inteligence příliš komplexním úkolem, na který pouhé rozpoznávání naučených mustrů, vyvolávající určitou odezvu, nikdy stačit nebude.
V neposlední řadě zůstávají nedořešeny jak právní otázky, zejména kdo nese odpovědnost v případě nehody či komu budou patřit zaznamenaná data o jízdách, tak otázky etické.

Asistované řízení, nebo zcela autonomní vozidlo?

Proto také v této oblasti existují dva do jisté míry protichůdné přístupy: vývoj pouhého asistovaného řízení, kdy by hlavní odpovědnost stále zůstávala na člověku-řidiči a auto za něj přebíralo řízení pouze ve specifických situacích a na jeho vyžádání, například na přehledných cestách mimo město či v zácpě na dálnici. Anebo na druhé straně vznik plně autonomního vozidla, do jehož fungování by již člověk neměl možnost nikterak zasahovat. Tyto dva přístupy nyní mezi sebou svádějí pomyslný souboj.
Není náhoda, že se ke každému z obou

Sondy Revue vám ve spolupráci s nadací FRIEDRICH EBERT STIFTUNG přinášejí seriál článků zaměřených na témata, o kterých se v ČR nediskutuje a nepíše.

cílů upíná jiný typ aktérů. Na asistované řízení povětšinou sázejí tradiční evropské a americké automobilky. Je to dáno nejen tím, že jim chybí expertiza v oblasti umělé inteligence, ale také jejich specifickou organizační kulturou – odjakživa jsou uvyklé rozvíjet se postupnými inovacemi. A přechod na autonomní řízení není inovací, ale disrupcí, na kterou automobilkám chybí flexibilita v jejich firemních hierarchiích, klima povzbuzující k myšlení přinášejícímu převratné změny i odvaha investovat čas a peníze do potenciálně slepých vývojových uliček. Na vývoj autonomního řízení jsou tak ve všech ohledech lépe uzpůsobení američtí internetoví giganti se svou start-upovou mentalitou, obrovskými finančními prostředky generovanými v jiných oblastech jejich byznysu, respektive s možností půjčit si od v USA běžnějších investorů připravených vsadit na riziko.

Souboj o to, který model řízení se prosadí, je tak mimo jiné bitvou zásadního rázu mezi tradičním automobilovým průmyslem a novými hráči. Budou brzy evropské automobilky, které patří k největším zaměstnavatelům a jsou významným motorem zdejšího hospodářského růstu, pouhým dodavatelem automobilových „skořápek“ pro americké digitální koncerny disponující samořídicí umělou inteligencí? A budou tak nahrazeny na konci automobilového výrobního řetězce, kde se generují největší zisky?

Ve hře je nejen evropská zaměstnanost a blahobyt (přičemž České republiky s jejím vysokým podílem automobilového průmyslu se to týká obzvlášť), ale jde i o svého druhu geopolitický střet mezi rozdílnými hospodářskými modely.

V neposlední řadě také hrozí další masivní posílení a rozpínání hráčů typu Googlu nebo Facebooku, kteří mají již nyní nad našimi životy takovou moc, že se začíná hovořit o novém druhu totalitního režimu. Případný technologický úspěch na poli autonomního řízení má i další společenské důsledky. Vedle otázky zaměstnanosti v evropském automobilovém průmyslu je zde samozřejmě také otázka pracovních míst všemožných řidičů, ať již jde o taxíky, MHD či kamionovou dopravu. Hovoříme o desítkách až stovkách tisíc pracovních pozic jen v Evropě. Vzhledem k tomu, že se jedná o skoro výhradně mužskou doménu, musely by se evropské země vyrovnávat s nárazovou masivní převážně mužskou nezaměstnaností, která má společensky daleko výbušnější potenciál než nezaměstnanost žen. Jedná se zároveň většinou o osoby s nízkou kvalifikací, u nichž nebude lehké je v průběhu jejich života smysluplně rekvalifikovat.

Sdílení místo vlastnění

Jiná nejistota ohledně podoby dalšího vývoje se vyjeví, když k možnosti autonomního řízení přičteme důsledky rýsujícího se přechodu od vlastnění vozidel na jejich sdílení. Pohodlnost a efektivita se u něj skokově zvýšila možností jeho automatizované koordinace. Myslitelnými se tak stávají samořízená sdílená vozidla, která by se koordinována automatickým systémem pohybovala na zavolání mezi uživateli. To skýtá na jednu stranu příslib výrazného omezení počtu aut. Vezmeme-li v úvahu, že průměrné auto v současné situaci až 90 procent času jen nevyužité stojí, bylo by jich při efektivnějším nakládání potřeba daleko méně. Bezprostřední dopad by to pak mělo na prostředí, ve kterém žijeme. Veřejný prostor, dnes přeplněný parkujícími auty, by se dal mnohem smysluplněji a společensky prospěšněji využít. Došlo by také k poklesu výroby aut, což by z hlediska udržitelnosti planetě jistě pomohlo nejen kvůli emisím, ale i vytěžování vzácných surovin. Mělo by to ovšem nutně další negativní důsledky pro zaměstnanost.

Navíc do jaké míry by se v tomto případě doopravdy snížila hustota dopravy a s ní všechny její negativní důsledky, je jen těžko odhadnutelné. Automobilová doprava, která nevyžaduje ani velkou počáteční investici do vlastního vozidla, ani řidičské schopnosti, se může stát naopak významně atraktivnější a využívanější než doposud.

Znečišťování životního prostředí by se i v takovém případě dalo omezit rozšířením elektromotorů, nicméně nejde jen o to. Některé metropole včetně Prahy nával aut nezvládají již nyní. A to jsou třeba ve větších rodinách potomci stále odkázáni na rodiče s řidičským průkazem a autem, zatímco v budoucnu by si každý z nich mohl podle potřeby objednat vozidlo vlastní. Zvládnutelné by toto nebezpečí snad bylo vyvinutím opravdového sdílení, to jest kdyby automatizované koordinační systémy zvládly navést autonomní auta tak, aby lidi po cestě podle jejich přání různě sbíraly a vysazovaly. To však zase předpokládá, že lidé budou ochotni přistoupit na sdílení automobilu současně s ostatními, což v situaci, kdy se zbaví nutnosti věnovat se řízení a budou chtít získaný čas využít jinak, nemusí odpovídat jejich preferencím.

Všechny důsledky lze stěží předvídat

Je to tedy zkrátka zase jako u každého zavádění nových technologií – jak na ně lidé zareagují a jaké to bude mít v úhrnu celospolečenské efekty, je enormně obtížné predikovat. A to i v jednom dalším ohledu: řízení je aktuálně čas, který člověk nemůže využít v podstatě na nic jiného, a škála aktivit uskutečnitelných v jiných dopravních prostředcích je také omezená. Autonomní vozidla by se mohla uvnitř proměnit na kanceláře, posilovny či ložnice; případným odpadnutím volantu a palubní desky se prostor ve voze vůbec výrazně zvětší. Jak to změní životy lidí? Kromě toho může jakékoli produktivní využití doby v samořídicím automobilu zase vést k nárůstu užívání aut proti dnešku.

Za deset let tedy možná budeme žít v kompletně jiném světě. Bude to do jisté míry záviset na vzájemném působení zčásti živelných trendů, u nichž se nikdy nedá dopředu zcela domyslet, jak na ně lidé zareagují. Přesto bychom tváří v tvář tomuto zjištění neměli rezignovat na přemýšlení o tom, jak chceme jako jedinci i celé společnosti žít a fungovat. Právě naopak. Podoba technologií, respektive zda k jejich vyvinutí dojde, či ne, je navzdory rozšířenému přesvědčení náhoda jen zčásti – dá se ovlivnit politickými, tedy regulatorními a dotačními, ale i spotřebitelskými rozhodnutími.

Delší verze textu vyšla v příloze deníku Právo Salon 26. dubna 2018.

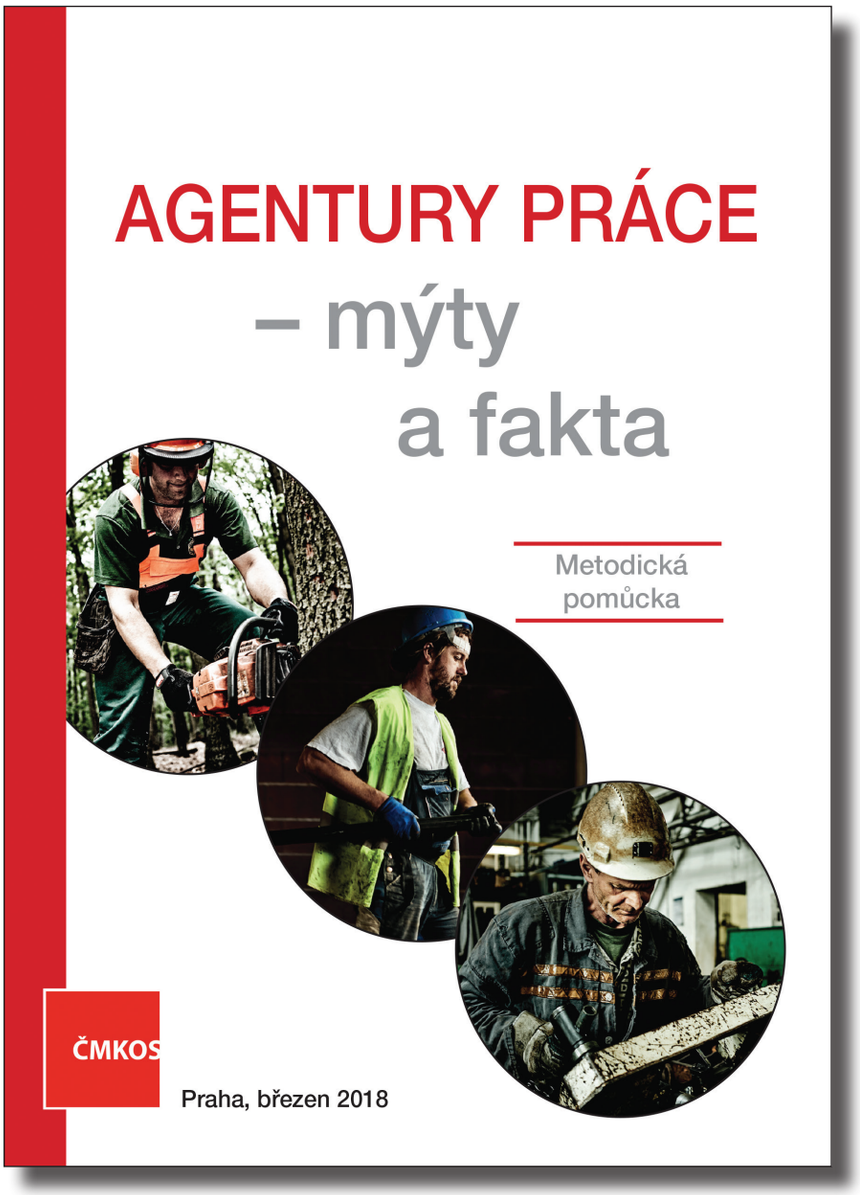
KATEŘINA SMEJKALOVÁ

Projekt ČMKOS 2018

ČMKOS

Agenturní zaměstnávání, jeho podstata, úprava a vývoj

Projekt ČMKOS pro rok 2018 má přispět k objasňování nových právních úprav týkajících se změn ve zprostředkování zaměstnání agenturami práce.



Odbory mají zájem na eliminaci nelegálních forem a praktik, zneužívání a obcházení práv, kterými je v ČR agenturní zaměstnávání provázeno. Chtějí přispívat ke zlepšení praxe této formy zaměstnávání.

Nově vydaná publikace přináší zasvěcené pohledy tvůrců státní politiky zaměstnanosti, orgánů inspekce práce a odborů na celou problematiku agenturního zaměstnávání.

„Projekt ČMKOS 2018 §320a ZP – Trh práce, agentury práce a odbory“

Vaše práce – Zaměstnání – Mezilidské vztahy

ČERVEN – HOROSKOP od astroložky Jarmily Gričové

Pro jistotu počítejte s atmosférou, která se nedá označit jinak než jako zjitřená. V první polovině měsíce budou na tapetě city, které v práci nemají co dělat, ale přesto tam bují. Ve druhé polovině června se pak vášně projeví v záležitostech, které ovládá Merkur. Dejte si pozor na všechno, co je spojené s právem a zákony.

BERANI

Hlavně se s nikým moc nepárejte! V červnové dekádě, kdy je Merkur v Blížencích, prosadíte jak v práci, tak doma všechno, co považujete za potřebné. Ve druhé polovině června pak využijte Venuše a zapracujte na svém citovém životě. Opravdu si to zaslouží!

BÝCI

Na to, že je druhá polovina roku náročná, jste už zvyklí a nijak vás to nepřekvapí. Momentálně je však potřeba, abyste si drželi od těla lidi, kteří vás znají a chtějí, abyste jim pomáhali. Nedělejte to, protože byste za to nedostali ani odměnu, ani poděkování.

BLÍŽENCI

Přemýšlejte, zda nevyužít příležitosti a nedopřát si neplánovanou předčasnou dovolenou. V práci to oznamte jako hotovou věc. Když to podáte jako fakt, s nímž se nedá nic dělat, kolegové zaskřípou zuby, ale pak se s vaším požadavkem smíří.

RACI

Celý měsíc vám přináší daleko větší úspěchy, než jste zvyklí. Konečně prožíváte dny, kdy se ani nemusíte příliš namáhat, a přesto se vám daří. Dokonalá bude poslední červnová dekáda. Slunce je ve vašem znamení a poskytuje vám šance, o nichž jste dosud jen snili.

LVI

Náročná bude zejména druhá polovina měsíce. Venuše ve vašem znamení se dostává pod kvadraturu Jupitera a opozici Marsu. Víte, že byste se měli věnovat praktickým záležitostem, ale nedokážete to. Nakonec vždycky vyhrají citové zmatky, které řešíte, ale nevyřešíte...

PANNY

Konečně máte šanci vyřešit staré problémy a vyhnout se těm novým. Pozor si musíte dávat jen na to, co podepisujete. V době do 12. června, kdy jste pod vlivem Merkuru v Blížencích, rozumně dávkujte svou velkorysost. Nejdříve myslete na sebe a až potom na ty ostatní!

VÁHY

Uran odešel z vašeho partnerského sektoru a vy máte klid. Pozitivně působí i Mars, který se přesunul do vašeho sektoru lásek. Konečně jste pochopili, že je potřeba, abyste si nejdříve dali do pořádku svůj soukromý život. Když budete mít pořádek v srdci, budete ho mít i v mysli.

ŠTÍŘI

Nabídka na pracovní pobyt v cizině vás vyloženě nadchne. O to opatrněji ji však musíte sdělit svému partnerovi. Ten má pocit, že se ven těšíte hlavně proto, že se vyhnete jeho soustředěnému dohledu. Je to sice pravda, ale vy musíte předstírat, že vás tam láká hlavně odborný růst a větší peníze.

STŘELCI

Počítejte s tím, že se budete muset hádat. Vaším komunikačním sektorem naštěstí prochází Mars, který se vám v tomto ohledu stará o úspěchy. Nenechte si vysvětlit, že se pletete do věcí, po kterých vám nic není. Trvejte na svém a nenechte se nikým a ničím odradit.

KOZOROZI

To, že umíte bezchybně číst mezi řádky, je talent, který se vám dá jen závidět. Díky němu se nenecháte opít krásnými řečmi, ale hned pochopíte, co se vlastně děje. Pak se však musíte rychle rozhodnout, zda dáte výpověď, nebo se pokusíte něco změnit.

VODNÁŘI

Opozice mezi Venuší a Marsem, která na vás působí od 13. června, vás dostává do situace, kdy nevíte kam dřív skočit. Navíc musíte žít tak, abyste měli v rovnováze život soukromý i pracovní. Není to snadné, ale vy to zvládnete!

RYBY

Ve vašem sektoru lásek a romantiky se nejdříve nachází Venuše a potom Merkur. Jde o planetární energie, které pozitivně ovlivní váš život. Nejdříve se domluvíte, jak a kde chcete s partnerem žít, a pak si tam najdete bydlení a místo. Při vašem štěstí se vám to podaří rychlostí doslova raketovou!

ODBORY
•INFO

**PORTÁL
NEJEN
PRO ODBORÁŘE**

www.odbory.info

Dostupné informace o:

- **TRHU PRÁCE**
- **OCHRANĚ PRÁV V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH**
- **PROFESNÍM ROZVOJI**
- **ÚČASTI NA SOCIÁLNÍM DIALOGU**

ČESKÁ REPUBLIKA

Zajímá vás:

Jak zachovat hodnotu odměny od zaměstnavatele?

Up Chèque Déjeuner

Zaměstnanecké benefity jsou oblast, která se neustále dynamicky mění a nabývá v dnešní ekonomicky složité době na důležitosti. Zaměstnavatelé stále častěji využívají nejrůznější nefinanční způsoby odměňování. Co tento trend přináší zaměstnancům? Nezanedbatelnou výhodou je daňové zvýhodnění. Jak u stravenek, které patří k základní nabídce benefitů, tak šekových poukázek na zboží a služby, jež tuto nabídku rozšiřují. Jejich reálná hodnota totiž není zatížena daňovými srážkami ani povinnými odvody. Navíc nabízejí velkou volnost při jejich uplatnění v síti provozoven, kde je lze proměnit za pestrou nabídku zboží a služeb.

Nefinanční benefit zvyšuje hodnotu odměny

Odměna zaměstnance může být samozřejmě tvořena finanční částkou, ta je však okamžitě zatížena daní, a výsledná suma se tak sníží i o několik stokorun. Naproti tomu benefit v podobě poukázky na odběr zboží a služeb si svou faktickou hodnotu podrží kompletně. Šeková knížka, například s poukázkami Unišek+ v hodnotě 2 000 korun, znamená přesně tuto konkrétní a reálnou hodnotu. Záleží pak jen na zaměstnanci, které zboží či služby poukázkami zaplatí. Unišek+ lze uplatnit v oblasti sportu, zdraví, kultury, vzdělávání, ale i rekreace či relaxace. Neustále rostoucí síť provozoven a partnerů, kteří Unišek+ přijímají, dnes představuje přes 32 000 obchodů, zařízení a zastoupení firem v širokém spektru nabízených služeb. Poukázky, které Up Česká republika dodává, mají jasně stanovenou hodnotu, kterou si určuje firma, například na základě kolektivní smlouvy. Šeky jsou vázány do podoby šekové knížky, která navíc může obsahovat slevové kupony na další zboží a služby. Prvkem, který zvyšuje atraktivitu této odměny, je personifikace každé šekové knížky přímo s logem firmy a kupříkladu i se jménem zaměstnance. Up Česká republika pak na svých stránkách www.upcz.cz uvádí přehlednou mapu provozoven, které poukázky přijímají.

Pokud se na Unišek+ podíváme pohledem modelového případu, tak třeba při průměrné mzdě zaměstnance 17 000 Kč a odměně ve formě poukázek Unišek+ v hodnotě 2 000 Kč činí měsíční úspora povinných odvodů 300 Kč oproti odměně ve stejné výši ve formě finančních prémií. Tedy 300 Kč, o které zaměstnanec na výplatě reálně přijde srážkami ze mzdy. Za celý rok je to 3 600 Kč, což je určitě zajímavá částka. Nefinanční benefi ty svou výhodností v tomto ohledu jasně vítězí. Spočítejte si přesně svou úsporu v sekci Kalkulačka na: www.upcz.cz.

Stále se rozšiřující nabídka služeb

Pro zaměstnance je kromě ekonomického hlediska určující i atraktivita této nefi nanční odměny. Tu u Unišek+ určuje hlavně nabídka služeb, které lze za šeky získat. Up Česká republika každým dnem získává nové partnery a oslovuje další provozovny s ohledem na pestrost nabízených služeb a jejich kvalitu. Dnes tak lze vybírat mezi širokým spektrem volnočasových aktivit, ať už je to sportovní vyžití v bazénech, fi tness a relaxačních centrech, či kulturní nabídka divadel, kin, předprodejů vstupenek. V portfoliu nechybí ani lékárny, optiky, rehabilitace anebo masáže, nezanedbatelná je i oblast vzdělávání. Od autoškol, přes jazykové nebo počítačové kurzy až po možnost úhrady vaší dovolené či relaxace a ubytování. Unišek+ je opravdu univerzální bonus, který splní všechny požadavky, které od správné odměny očekáváte.

Chcete vědět víc? Zavolejte nám: 241 043 111. Napište nám: info@upcz.cz

Up Česká republika s.r.o. | Zelený pruh 1560/99 | 140 00 Praha 4 | Telefon: 241 043 111 | fax: 241 043 911 | e-mail: info@upcz.cz | **www.upcz.cz**

Nové aktualizované vydání již v prodeji

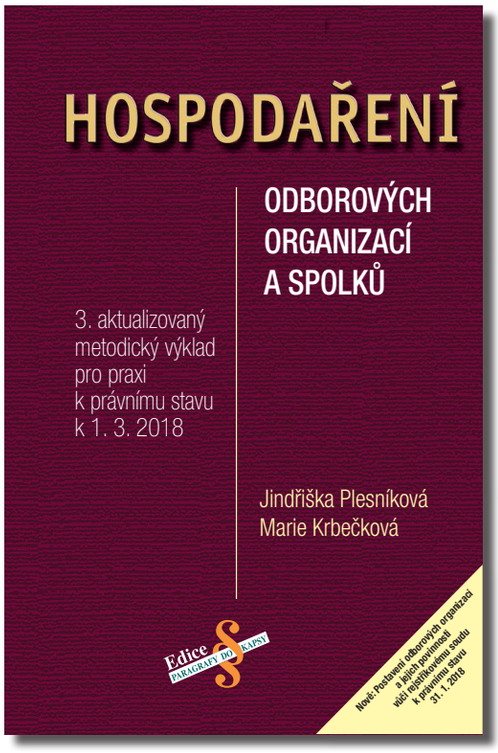
HOSPODAŘENÍ ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ A SPOLKŮ

Publikace je aktualizována k právnímu stavu 1. 3. 2018 a metodicky vás povede ke správnému zvládnutí hospodaření odborové organizace i spolků.

Přináší konkrétní příklady zaúčtování jednotlivých účetních operací.

Obsahuje vzory předpisů a tiskopisů, které organizace pro hospodaření potřebují, aby obstály nejen před svou členskou základnou, ale před případnou kontrolou ze strany státních orgánů.

Exkluzivně – postavení odborových organizací a jejich povinnosti vůči rejstříkovému soudu k právnímu stavu 31. 1. 2018.



Rozsah 212 stran, formát A5, brožované, cena 279 Kč. K ceně se připočítává poštovné a balné.

Objednávky zasílejte na adresu Sondy, s.r.o., nám. W. Churchilla 2, 130 00 Praha 3, e-mailem: sondy-odbyt@cmkos.cz, telefonicky na číslo 234 462 319 nebo na www.e-sondy.cz
Předplatitelé Revue Sondy mají slevu 15 %, pokud uvedou odběrové číslo.

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)

☐ rok 2018 (540 Kč) ☐ 2. pololetí 2018 (270 Kč)

Žádám o zaslání: ☐ složenky ☐ faktury

Sondy revue 06/2018
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 KOLEV,
e-mail: kolev.petr@cmkos.cz
PETR KORÁL,
e-mail: koral.petr@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 předplatného
SONDY, s.r.o.,
nám. W. Churchilla 2, 130 00 Praha 3-Žižkov,
tel.: 234 462 328, e-mail: sondy@cmkos.cz

Distributoři
A.L.L. production, s.r.o.,
telefon 234 092 851, e-mail: sondy@predplatne.cz
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 XXVIII - ISSN 1802-906X,
INDEX 47003, MK ČR E17975

Vychází 12x ročně.
Číslo 6 vyšlo 7. června 2018.
Číslo 7 vyjde 4. července 2018.

BLAHOPŘEJEME VÝHERCŮM!

Tajenka křížovky v čísle 5/2018 zněla: *„Je účinný gel pro vaše unavené svaly.“* Výherci Lukáš POTŮČEK, Český Brod; Michal ZEDNÍK, Benešov; Alena VAŇKOVÁ, Praha 2; Květa DROBISZOVÁ, Český Těšín; Hana MOCOVÁ, Náchod získávají Arthrocann gel s koloidním stříbrem.

Zasláním znění tajenky dává její odesílatel souhlas nakladatelství a vydavatelství SONDY s.r.o. se zpracováním osobních údajů v rozsahu jméno, příjmení a bydliště odesílatele za účelem vyhodnocení soutěže o tajenku magazínu Sondy Revue. V případě vylosování bude výherce požádán o písemný souhlas s uveřejněním svého jména, příjmení a bydliště v magazínu. Osobní údaje o odesílateli budou SONDY s.r.o. evidovat nejdéle po dobu 1 roku a nebudou poskytnuty třetím osobám.

Potěšení
každý den

www.upcz.cz

Poukázka

Up Clean

Odměny, které motivují

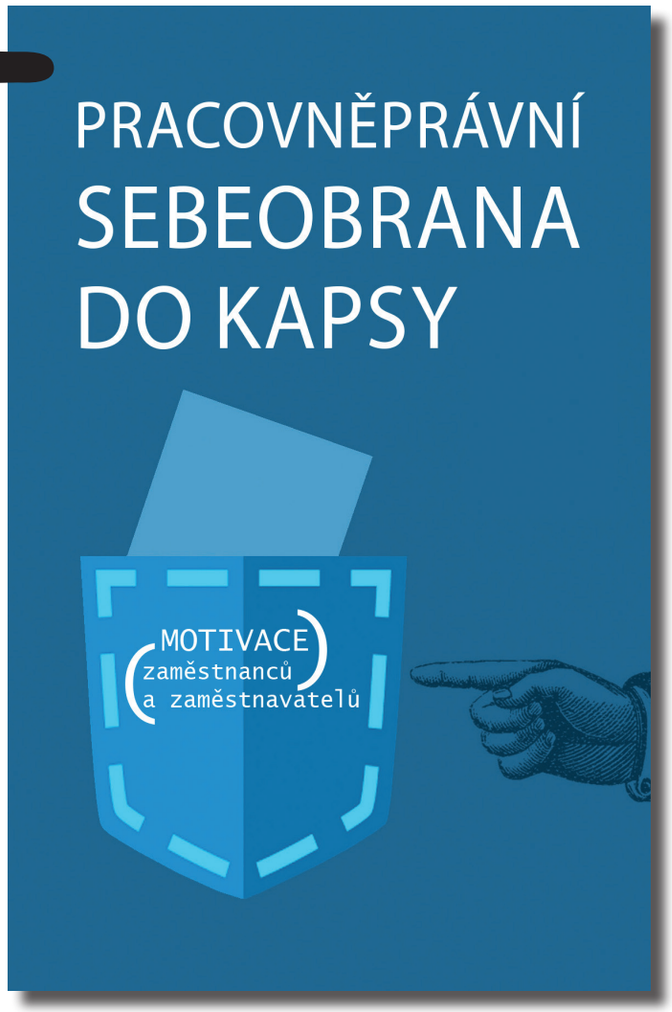
Up ČESKÁ REPUBLIKA

Up Česká republika s.r.o. | Zelený pruh 1560/99 | 140 00 Praha 4
telefon: 241 043 111 | fax: 241 043 911 | e-mail: info@upcz.cz | **www.upcz.cz**

NEPROPÁSNĚTE

SRPNOVÉ VYDÁNÍ SONDY REVUE !

ZÍSKÁTE



V Sondách č. 8 bude v příloze Právní servis publikováno aktualizované vydání brožury Pracovněprávní sebeobrana do kapsy, která vyšla vloni v omezeném množství v rámci projektu ČMKOS. Oprávněně vzbudila rozruch a vyvolala zájem i ze strany čtenářů našeho časopisu. Rozhodli jsme se proto tuto původně neveřejnou publikaci poskytnout všem čtenářům Sondy Revue.

Autorem Pracovněprávní sebeobrany do kapsy je JUDr. David Šmíd, Ph.D., spolupracovník magazínu Sondy. Takříkajíc v kostce se zabývá těmi nejzákladnějšími oblastmi pracovního práva, se kterými se zaměstnanci prakticky denně setkávají na svých pracovištích.

V případě zájmu o více výtisků tohoto čísla Sond pište s předstihem na e-mailovou adresu sondy-odbyt@cmkos.cz nebo volejte na číslo 234 462 319.