



## 2 ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH, TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

ROČNÍK 18

CENA 6 Kč

6. 4. 2011

### PŘEČTĚTE SI:

● Telefónica O2 a rok 2011	str. 1 a 4
● Protestní shromáždění osob se zdravotním . . .	str. 2
● Začíná druhé čtvrtletí roku 2011...(Česká pošta)	str. 3
● BOZP	str. 5
● Vystoupení sociologa prof. Jana Kellera	str. 6
● Regionální rady odborových svazů . . .	str. 7
● Jak se žije na "Severní Moravě"	str. 8 a 9
● Dopady sjednocení DPH na úroveň 17,5 %	str. 10
● Právní poradna	str. 11-13

Protestní shromáždění zástupců odborových organizací 19. února 2011 schválilo informační mediální kampaň „OTEVŘETE OČI“, ve které budou odbory vysvětlovat připravované vládní reformy a změny a informovat o jejich dopadech na zaměstnance a všechny občany České republiky. Součástí této kampaně budou materiály, analýzy, návrhy řešení zpracované ČMKOS.



Veškeré informace související s touto kampaní a s připravovanými reformami vám budeme posílat a také je najdete na svazovém webu.

<http://oszptns.cmkos.cz>

### Do důchodu, anebo radši ne!



Důchodová reforma, to je v současné době téma, na které narazíme ve všech médiích a které se dotýká nás všech, i když to tak možná na první pohled nevypadá. Musíme se vrátit o pár let zpátky, abychom mohli sledovat, jak se to všechno vyvíjelo.

Na začátku devadesátých let odbory žádaly o oddělení důchodového systému v rámci státního rozpočtu, v té době převyšoval příjem důchodového systému výdaje a přebytky byly spotřebovávány v rámci státního rozpočtu. Po reformě veřejných financí, jak v roce 1996, tak v roce 2007 se snížil příjem do důchodového systému a vznikl deficit, který se nadále prohlubuje. Vláda připravuje zcela nepochopitelně reformu, která ze systému vyvádí prostředky do soukromých finančních fondů, a tím ještě prohloubí nedostatek financí pro výplatu důchodů v průběžném systému. Přitom většina analýz potvrzuje, že průběžný důchodový systém je udržitelný, nejlépe přežije ekonomické a finanční krize a s demografickým vývojem se může poměrně dobře vyrovnat parametrickými změnami (věk odchodu do důchodu, doba pojištění, pojistné apod.). Nepříznivý demografický vývoj - nezaznamenal jsem žádná opatření pro podporu rodinné politiky a zvýšení populace, naopak poslední úsporná opatření mají zcela opačný efekt.

Hlavním argumentem jsou scházející prostředky pro výplatu důchodů, ale i s největší snahou nenajdeme opatření, která by tuto situaci zlepšila. Naopak, vláda se snaží snižovat tzv. vedlejší náklady práce a sazby pojistného na důchodové pojištění snížit. Přitom v celkových nákladech práce jsme konkurenceschopní a takováto opatření nejsou nezbytná. Také jsem nezaznamenal masivní opatření na podporu zaměstnanosti a růst pracovních míst, a tím i většího výběru pojistného.

Co je nejzásadnější, státy Evropské unie vydávají na důchody v průměru 12 % HDP, Česká republika jen 8,2 % HDP. Polsko, které má s námi srovnatelné podmínky vydává na důchody 12,5 % HDP. Tedy tyto státy vydávají na důchody téměř o polovinu více při podstatně vyšším HDP na osobu.

Připravované změny nejsou ve skutečnosti reformami, ale pouhou privatizací sociálního státu v oblasti sociálního zabezpečení. Jsme manipulováni, informace, které jsou nám předkládány, jsou neúplné, neexistuje celospolečenská diskuze na toto téma a výsledky odborných diskuzí nikdo nebere na vědomí. Musíme mít na paměti, že polopравdy jsou nebezpečnější a snadno ovlivňují veřejné mínění.

Není to tak dlouho, co jsme podpořili petici za zachování veřejných služeb, která probíhala v rámci celé Evropské unie. V té době jsme netušili, jak brzy to bude v naší zemi aktuální, které služby státu se dají zprivatizovat, případně úplně zrušit.

Je opravdu cílem naší společnosti, našeho státu, aby se zbavil všech základních sociálních funkcí? Kvalita společnosti se přece pozná podle toho, jak se umí postarat o svoje nejslabší členy.

Důchod není sociální dávka, ale je to podíl již nepracujícího člověka na společenském bohatství, který na něj má plné právo a v situaci, kdy už nebudeme schopni pracovat, budeme jednou všichni!

Stanislav Kačer

### Telefónica O2 a rok 2011



Moderní člověk potřebuje k životu mimo obvyklých a základních životních potřeb také velkou porci komunikace se svým okolím.

Telekomunikační a poštovní společnosti patří k tradičním pomocníkům. V činnosti a životních podmínkách ve společnosti Telefónica O2 se mnohé změnilo a proto vznikl tento textík. Jeho účelem je vám, kolegům v odborovém svazu, přiblížit aktuální tvář firmy a hlavní záležitosti jimiž se podnikové odbory zabývají.

#### Telekomunikační trh

Pro osvěžení. Telefónica O2 Czech Republic je akciovka, obchodována na burzách v Praze, Londýně a New Yorku. Je součástí celosvětové skupiny Telefónica s hlavními oblastmi působení ve Španělsku, Latinské Americe a v Evropě. Celkem obsluhuje 270 milionů zákazníků a zaměstnává 260 tisíc zaměstnanců.

Evropská část společnosti Telefónica se skládá z naší společnosti - Telefónica O2 Czech Republic a dále z národních společností ve Spojeném Království, Německu, Irsku a Slovensku. Vedení je dvoje, hlavní v Madridu a regionální v Londýně.

V České republice máme přes 7 milionů zákazníků a téměř 7000 zaměstnanců.

Firma podniká ve velmi silném konkurenčním prostředí. Konkurence je nejen v obecně známé oblasti mobilních telefonů, ale i v oblasti pevných linek a datových služeb nebo v šíření televizních programů. V současné době telekomunikační trh v České republice prochází obdobím výrazně úsporného chování všech účastníků, každý hledá cestu jak ušetřit za volání a další telekomunikační služby. V bojích o klienty je často konkurenty volena cesta nabídky nižších cen i kvality. Souběžně s tímto sni-

(Pokračování na straně 4)

## Protestní shromáždění osob se zdravotním postižením



22. března 2011 se konalo u Ministerstva práce a sociálních věcí protestní shromáždění osob se zdravotním postižením proti připravovaným změnám.

V této etapě sociálních reforem již nejde o materiální výhody či nevýhody, ve hře je už občanská a lidská důstojnost, a to je ještě zřetelnější, když se to dotýká osob se zdravotním postižením.

Připravované změny mají v této oblasti především ušetřit jednu miliardu korun. Vláda je předkládá jako zefektivnění této služ-

shromáždění vystoupil ministr MPSV Jaromír Drábek, který se nestyděl před nimi říci, že se pro ně nic nezmění ani se jim nezhorší životní podmínky, resp., že dávky se nebudou snižovat, pouze se zpřehlední systém. Taková míra arogance opravdu vyrazí dech.

Na mítinku vystoupilo mnoho lidí, kteří se celý život potýkají s vážnými zdravotními problémy a nepřízní osudu. Jejich příběhy jsou opravdu smutné a je na naší společnosti, aby jim usnadnila život a zaručila jim „rovné“



by, ale opak je pravdou. Pro osoby se zdravotním postižením to znamená velké zhoršení (zprůsnění) podmínek (likvidace průkazek ZTP, snížení příspěvku na mobilitu, koncipování dávek jako chudinských apod.). Předložené zákony jsou ponižující. Narušují zachování důstojnosti osob se zdravotním postižením, možnost uplatnění ve společnosti a udržení přijatelné životní úrovně.

Před účastníky protestního

příležitosti. Problematika rovných příležitostí se nedotýká jen žen a mužů, mladých a starých, ale i zdravých a nemocných!

Národní rada osob se zdravotním postižením ČR vyhlásila petici proti návrhu tzv. „sociální reformy“, tedy proti pojetí změn, které jsou navrženy v návrzích zákonů předložených MPSV ČR v rámci této reformy. Petici najdete na webu OS ZPTNS. Připojte se k ní, je třeba tak učinit nejpozději do 20. dubna 2011.

Bc. Jindřiška Petříčková

### Prohlášení ze shromáždění osob se zdravotním postižením před MPSV ČR

My, účastníci shromáždění osob se zdravotním postižením, se obracíme na předsedu vlády RNDr. Petra Nečase a ministra práce a sociálních věcí Ing. Jaromíra Drábka s tímto prohlášením.

Dne 22. března 2011 jsme se shromáždili před budovou MPSV ČR, abychom jasně a zřetelně vyjádřili náš zásadní nesouhlas s návrhem tzv. „sociální reformy“, která je tvořena třemi zákony, které MPSV ČR předložilo do vnějšího připomínkového řízení. Jedná se o tyto zákony:

- 1) Zákon o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů,
- 2) Zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti se sjednocením výplaty nepojistných sociálních dávek,
- 3) Zákon, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

Uvedené návrhy zákonů nejsou předkládány proto, aby se zlepšilo postavení lidí se zdravotním postižením ve společnosti, ale jsou vedeny jedinou snahou co nejvíce na nás ušetřit. Je zřejmé, že v případě jejich schválení nutně musí dojít ke zhoršení kvality našich životů. Je to pouze ekonomické pojetí problematiky zdravotního postižení. Proti tomuto pohledu na naše problémy co nejrozhodněji protestujeme a odmítáme jej.

Osoby se zdravotním postižením byly do listopadu roku 1989 brány jako lidé druhé kategorie. Díky všeobecnému rozvoji občanské společnosti a usilovné snaze mnohých, se jejich postavení zlepšilo. Proto nemůžeme klidně přihlížet tomu, že nás postoj této politické reprezentace vrací kamsi před rok 1989.

Vážený pane předsedo vlády, vážený pane ministře, žádáme Vás o stažení předložených návrhů zákonů, neboť je nelze opravit. Vycházejí z chybné základní úvahy, která byla motivem jejich přípravy. My velmi dobře chápeme, že naše společnost se nachází ve složité situaci. Proto také nežádáme o navýšení podpory pro vyrovnání podmínek k rovné soutěži při uplatnění ve společnosti, ale nesouhlasíme s jejím snižováním.

Prohlašujeme, že jsme připraveni spolupodílet se na přípravě nových zákonů, které nebudou vůči nám diskriminační. Současně však prohlašujeme, že jsme připraveni obhajovat naše právo na rovnost příležitostí a že neustoupíme od obhajoby našich práv dané nám Ústavou České republiky, Úmluvou OSN o právech osob se zdravotním postižením a dalšími mezinárodními akty.

Věříme, že naši žádosti vyjdete vstříc a že zahájíme nový dialog o zlepšení podmínek života pro osoby se zdravotním postižením v naší zemi.

za účastníky protestního shromáždění  
Václav Krása, předseda NRZP ČR



Sdělujeme Vám smutnou zprávu, že dne 21. března 2011 zemřel náhle po delší nemoci náš dlouholetý kolega a kamarád pan STANISLAV LUBOR, předseda ZO Přeprava Pardubice.

Lubor byl nejen dobrý člověk, ale i dobrý pošťák a odborář. Svými postoji výrazně přispěl k vnímání smyslu a podstaty odborové práce. I při překonávání těžké nemoci byl neustále připraven hájit zájmy členů odborů i zaměstnanců.

Věříme, že i nadále zůstane v našich myslích zachován jako čestný a spravedlivý člověk, který bojoval především za spravedlnost v rámci celé naší společnosti.

Čest jeho památce.

Bude nám všem velmi chybět!

# Začíná druhé čtvrtletí roku 2011 a co můžeme očekávat



Pokusím se na začátku svého článku vyjádřit svůj názor na současnou situaci v naší zemi. Myslím, že není potřeba příliš obsáhle komentovat pokusy současné vlády o nápravu všeho, co bylo způsobeno jejich předchůdci. Tou nápravou se rozumí získání prostředků na pokrytí schodku státního rozpočtu. Tedy získání prostředků převážně z kapes prostých občanů, a to nejrozumnějšími způsoby. Ušetření zůstane jen málokdo, rozdíl je pouze v dopadu. Ti, co mají nejméně, budou mít ještě méně, a ti, co mají hodně, to dvakrát nepocítí. Navíc je na spadnutí reforma důchodová a změna celého systému sociálních výhod. Zákoník práce dozná změn a to vesměs proti zaměstnancům. Vláda mění své záměry s naprostou pravidelností nejméně jedenkrát za týden, a tak je dost složité rozeznat, co je již podoba konečná a co je pouze strašení lidí. Celá tato situace nemůže být zakončena ničím jiným, než razantními protesty odborů a občanských iniciativ. V této souvislosti může dojít i ke stávkám.

Podívejme se v této souvislosti i na ostatní svět. Snad nikdy v posledních letech nebyla situace tak vypjatá jako nyní. Povstání, revoluce, obrovské přírodní katastrofy a jejich nedozírné následky, to vše je skutečnost tohoto roku. Snad každý člověk si dnes klade otázku, kde se může vzít tolik různých zbrání v rukou civilistů. Odpověď je velice složitá, ale již osvědčená. Platí totiž, že se zbraně vyrábí především proto, aby se použily. Rovněž představa, že ten, kdo ničí, se následně bude podílet na obnově a znovu vydělá, není nová a je skutečně strašná.

Přejdeme raději do vlastních podmínek, tedy do podmínek České pošty. I zde je současná situace vším možným, jen ne oázou klidu a pohody. Zakladatel odvolal generální ředitelku a tento významný krok nasměroval na začátek doby, kdy pošta realizuje jednu z největších zakázek posledních let, a tím je „Sčítání lidí 2011“. Prostřednictvím sdělovacích prostředků se pak zaměstnanci dozvídají, kdo že je kandidátem na vrcholové posty a jaké politické seskupení reprezentuje. Sčítání lidí je pak hodnoceno jako zakázka, na kterou pošta nemá odpovídající kapacity. Nastává proto přetěžování

lidí, předčasné ukončování uzavřených dohod a následně stížnostem občanů i zaměstnanců. Přes toto vše je opravdovou nutností celou zakázku dokončit a pak vyhodnotit. Důležité je mimo jiné i to, že jde o naplnění výnosové stránky pošty, a to není zanedbatelné. Jsou jistě i nemalé náklady. Dochází tedy ze strany odborů k požadavku na řešení problémů. Nevýhodou je, že většina stížností na přetěžování, mající dopad na vlastní výkon práce, je anonymní. Anonymní proto, že se zaměstnanci bojí důsledků při adresných stížnostech. Problémy se proto řeší všeobecně, bez konkrétního dopadu. Byl by však veliký omyl domnívat se, že řešení problémů zaměstnanců v této souvislosti nejsou pro naše odbory zásadní věci.

Máme uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvu a ta zajišťuje, mimo jiné, odpovídající úroveň vztahů zaměstnavatele, odborů a zaměstnanců. Součástí nové kolektivní smlouvy je nový systém odměňování práce zaměstnanců České pošty. V platnost vstoupí začátkem dubna a je v zájmu všech zainteresovaných, aby přinesl převážně věci kladné a nikoliv záporné. Odměňovací systém je v současné době druhou hlavní záležitostí, která je v rámci podniku řešena. Všichni zaměstnanci jsou seznamováni s jeho smyslem a hlavně s jeho dopady na každého zaměstnance. Nebudu tedy popisovat celý tento systém, ale pokusím se upozornit na to nejpodstatnější. Nový systém by měl být zcela jistě přínosem a nikoliv nějakým nástrojem pro bezdůvodné odebírání peněz ze mzdy. Pro vstup do problematiky byl mimo jiné použit i názor, že stávající (i když funkční a zavedený systém) je příliš složité strukturován a není systémově nastaven. V některých případech byl zmiňován i diskriminační prvek. Navíc bylo ze strany některých řídicích pracovníků požadováno uplatnění větší motivace, jako způsobu k zajištění větší efektivity práce. Nový systém má tedy přinést větší srozumitelnost, lepší pravidla, vytvoření rovných podmínek v odměňování a v poslední řadě i možnost srovnání

výdělků s konkurencí v poštovním sektoru. Změna je pak hlavně v celkové struktuře mzdy. V novém systému je zaveden pojem základní a výkonová mzda, zachovány všechny příplatky ze zákona, příplatky za dělené směny, odměny za jubilea a při prvním odchodu do důchodu, odměna za zástup, mimořádné odměny a bonusy za produkty. Podstatná je především základní mzda (tarifní mzda) nastavená dle odpracované doby a výkonová mzda tvořící procenta z vyplacené mzdy základní. Zde platí, že procentuální výše je vázaná na sjednaný druh práce, patří sem týmová prémie a individuální prémie. Procenta jsou nastavena pro každou profesní skupinu. Pro hodnocení výkonu pak platí podpůrné ukazatele, ukazatele měřitelné pro tým, ukazatele měřitelné pro jednotlivce. Součástí systému je pak průběžné hodnocení výkonu zaměstnanců mající vliv na konečnou podobu základní i výkonové mzdy. Aby bylo možno předejít problémům při převedení starého systému na nový, je dohodnuta zásada, že za měsíc duben 2011 náleží všem zaměstnancům s měsíčním hodnocením obdobím, kteří jsou k 31. 3. 2011 v evidenčním stavu a jejich pracovní poměr trvá, 100 % výkonové mzdy dle odpracované doby v měsíci dubnu 2011. Každý řídicí pracovník je povinen provést seznámení a vysvětlení do všech podrobností a ke spokojenosti zaměstnanců. V opačném případě by došlo k možnému znehodnocení systému ještě před jeho zavedením. Platí nad jiné zásada, že každý, kdo pracuje bez výtek a dle svých možností, nesmí být ani nadále poškozen. Model nějakého strašení nebo jiná forma nátlaku na zaměstnance je nepřijatelná.

Aby bylo stále co dělat a co měnit, přichází i nový podnět ze strany vlády a zakladatele, a tím je změna státního podniku na akciovou společnost. To by ještě nebylo tak nové, nové je oznámení předpokládaného termínu a to do poloviny letošního roku. Pokud si člověk uvědomuje jaké kroky již dvakrát podnik udělal pro přechod na a. s. a jaké termíny byly pro postupně zvládnuté

nastaveny, pak se termín zdá naprosto nemožný, nebo to předchozí úsilí bylo naprosto zbytečné a neopodstatněné. A to vůbec neberu v potaz, jaké prostředky byly na poradenství a vlastní práce s touto činností spojené vynaloženy. Smysl této urychlené aktivity bude asi někde zcela jinde, než ve snaze pomoci poště k vyššímu výnosům a tím i zajištění prosperity v nejbližší době i budoucnosti.

Nesmíme zapomenout ani na blížící se otevření poštovního trhu, tedy liberalizaci. Tento nesmírně důležitý a pro národního operátora i velice nebezpečný krok nechává odpovědné osoby převážně v klidu. Možná již dnes jsou připraveny i následné kroky, vedoucí k privatizaci a tím i k postupnému prodeji všeho co k prodeji bude. A jsou to opět pouze odbory, kdo stále bojuje o odložení tohoto kroku u zbývajících států EU, kde došlo k odkladu termínu zavedení. Jde o boj na úrovni Evropského parlamentu, Evropské komise i dalších. Jen pro dokreslení situace uvádím, že jsem již třikrát oslovil české poslance evropského parlamentu s prosbou o podporu odborů ve snaze o revizi Směrnice o otevření poštovního trhu. Převážná většina poslanců, především těch pravavicových, nepovažovala za vhodné odpovědět, o případné podpoře vůbec nehovořím. Nejsme našťásti v Evropě sami a poslanci ostatních států snad pomohou více.

Co tedy říci závěrem. I nadále bude nejdůležitějším prvkem v životě každého člověka udržení zaměstnání. Když už tedy zaměstnání, pak slušné placené a umožňující normální standardní životní úroveň. Když už životní úroveň, pak i žítí ve státě se spravedlivými systémy a sociálním zázemím pro všechny lidi s jasně definovatelnou budoucností a zárukou slušného života. Pokud by toto vše bylo pro naše zaměstnance zajištěno, je vyhráno. Odbory nebudou ani v budoucnu přihlížet nespravedlnostem a bezpráví. Budou i nadále bojovat za práva lidí a jejich prosazování.

K tomu, aby to vše bylo možné, potřebují podporu nejen svých členů, ale všech zaměstnanců a na celostátní úrovni i převážně většiny občanů. Děkuji všem našim členům za podporu, všem funkcionářům za jejich práci a věřím, že i letošní rok bude dobrý pro nás všechny. Pokud bych tomu nevěřil, byla by zcela jistě moje práce zbytečná. A určitě nejen moje.

Karel Koukal

[www.odboryceskeposty.cz](http://www.odboryceskeposty.cz)

Internetová adresa našeho svazu:

<http://oszptns.cmkos.cz>

## Kdy? Co? Kde?

### 7. únor 2011

Jednání předsedy OS ZPTNS s předsedou Rady mladých ČMKOS. Program: Podpora aktivit Rady mladých ČMKOS.

### 11. únor 2011

Společné jednání zástupců odborů a hospodářského vedení České pošty, s. p. Program: Mimořádné jednání k otázce projednání organizační změny.

### 15. únor 2011

Příprava V. sjezdu OS ZPTNS - pracovní schůzka Komise pro Stanovy OS ZPTNS a Program OS ZPTNS.

### 15. února 2011

Telefónica O2 - zaměstnavatel seznámil zástupce PKOV se záměry v organizačních změnách během první poloviny roku, vč. počtu a struktury pracovních míst určených ke zrušení. Součástí jednání byly aktuální informace o stavu integračních projektů v Telefónica Europe, především v oblastech lidských zdrojů, řízení telekomunikačních sítí a zajištění informačních služeb.

### 19. únor 2011

Celostátní shromáždění zástupců odborových organizací odborových svazů sdružených v ČMKOS - Kongresové centrum Praha.

### 21. února 2011

Telefónica O2 - jednání se zástupci vedení společnosti o stavu splnění cílů a úkolů roku 2010 a o jejich promítnutí do výkonnostních odměn zaměstnanců.

### 21. únor 2011

Padesáté druhé jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p., Program jednání: Zahájení a schválení programu jednání. Kontrola zápisu z 51. jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p., konaného dne 31. ledna 2011. Odborové otázky: Informace. Současná situace v České poště, s. p.

## Telefónica O2 a rok 2011

(Pokračování ze strany 1)

žováním výnosů jde povinné snižování různých propojovacích a roamingových poplatků a cen za další služby nařizované evropským i národním regulátorem. Dobré na první pohled pro zákazníky, obtížné pro firmy a pro jejich zaměstnance. Zákazníci a služby přibývají, s nimi i objem práce spojené s jejich obsluhou a správou, a na druhé straně nižší výnosy a tedy i méně financí na běžný firemní život. Akciová společnost má konkrétní vlastníky a ti se dobrovolně nevzdají svého podílu na profitu.

### Zastupování zaměstnanců

V Telefónice působí odborové organizace jen z našeho odborového svazu. Základní složky jsou soutředěny do regionálních koordinačních výborů. Na úrovni Telefónica O2 Czech Republic funguje podnikový koordinační odborový výbor s 9 členy. Jeho rolí je klasika – kolektivní smlouvy, mzdová jednání, nastavení pracovních podmínek, bezpečnost práce a řešení problémů našich kolegů a skupin zaměstnanců. Mnoho energie a úsilí stojí náprava nedodržování pravidel dohodnutých mezi firmou a odbory, závazků kolektivní smlouvy či zákoníku práce na různých úrovních řízení. Čas věnujeme i odstranění vad a důsledků individuálních provozních rozhodnutí některých vedoucích, vedených jen snahou o splnění svého úkolu a bez plného respektu k daným pravidlům.

Postupné soutředování rozhodování a řízení firmy do center v Londýně a v Madridu bylo důvodem pro vznik evropské rady pracujících, v níž od roku 2007 působí 5 zástupců podnikových odborů. Neexistují nadnárodní firemní odborové centrály, a tak evropské rady pracujících jsou jedinou dostupnou, uznávanou a funkční skupinou pro jednání s nadnárodním vedením. Využíváme plně tuto možnost a jsme platnými členy rady.

Naši zástupci jsou v užším výboru rady a účastní se přípravy všech jednání, dávají stanoviska k připravovaným i probíhajícím aktivitám firmy. Evropské rady pracujících nemají evropskou legislativou vytvořené podmínky pro možnost blokovat rozhodnutí, mají však oprávnění o záměrech s firmou jednat, vznášet připomínky, návrhy a argumenty vůči dané záležitosti a požadovat „polidštěnější“ řešení.

Třetí aktivní platformou pro zastupování zaměstnanců je dozorčí rada společností. I zde mají podnikové odbory přímé za-

stoupení. Hlavním benefitem je znalost faktů o stavu firmy a o jejich záměrech. Jednání obeznamených a informovaných partnerů je efektivnější jak v průběhu, tak ve výsledku. Pozice dozorčí rady a pravomocí jejich členů limituje obchodní zákoník a primární povinností je dohled nad podnikatelskou činností firmy.

### Podniková kolektivní smlouva

Kolektivní smlouva ve firmě je nadčasovým a dlouhodobě stabilním dokumentem. Její základy byly položeny v roce 1998 a nynější verze byla uzavřena v roce 2007. Od té doby formou dodatků je postupě aktualizována. Pro každý rok je sjednáván růst mezd a navrhován objem sociálního fondu. K dnešnímu dni vzniklo 12 dodatků. Pro snadnou orientaci všech uživatelů nejméně jedenkrát za rok připravujeme aktuální znění smlouvy v české i anglické mutaci. Samozřejmostí je obsahové navázání na smlouvu vyššího typu – odvětvovou kolektivní smlouvu.

Základní oblasti pokryté kolektivní smlouvou jsou vztahy smluvních stran, vzájemné informační povinnosti, platnost a vztah dnešních pravidel k zaměstnancům jejichž pracovní poměr začal u některého z právních předchůdců.

Druhým okruhem je pracovní doba, doby odpočinku a dovolené, překážky v práci nad rámec zákoníku práce, pohotovostní režimy, přesčasová práce, částečně placené volno při zdravotní indispozici.

Sociální politika obsahuje jednotlivé sociální programy a zdroje jejich financování, sociální fond, akce pro zaměstnance, stravování, pracovní podmínky a prostředí, bezpečnost práce, nadstandardní odškodnění pracovních úrazů, zdravotní péči.

Oblast odměňování řeší principy odměňování, základní rozdělení zaměstnanců do profesních skupin dle účelu jejich práce a využívaných dovedností, mzdovou strukturu a příplatky, pravidla výkonnostních odměn a ročních úprav mezd. Detailní řešení ve mzdové oblasti a v be-

nefitech jsou obsažena ve vnitřních předpisech, vydávaných operativně v dohodě s podnikovými odbory. Postupným zvyšováním mezd, v němž je pamatováno i na potřeby vyššího nárůstu u specifických provozních a prodejních pozic, bylo dosaženo stavu, kdy většina zaměstnanců má příjem různé vysoko nad průměrnou mzdou v České republice.

Těžisté zaměstnaneckých benefitů a zaměstnaneckých výhod se postupně posouvá na firemní produkty jako jsou telekomunikační služby, mobilní telefony a přístup k internetu. Do volitelných benefitů stále patří finanční benefity – penzijní, životní či havarijní pojištění, příspěvky na různé účely nebo slevy na zboží a služby. Zajímavou výhodou je možnost užívat služební vozidla i pro soukromé cesty. Celosvětovým benefitem jsou zaměstnanecké akciové plány, jejichž předmětem je možnost zakoupení akcií mateřské společnosti Telefónica ve Španělsku. Při dodržení pravidel akciového programu bude zaměstnanci za každou jím zakoupenou akcii jedna další akcie připsána.

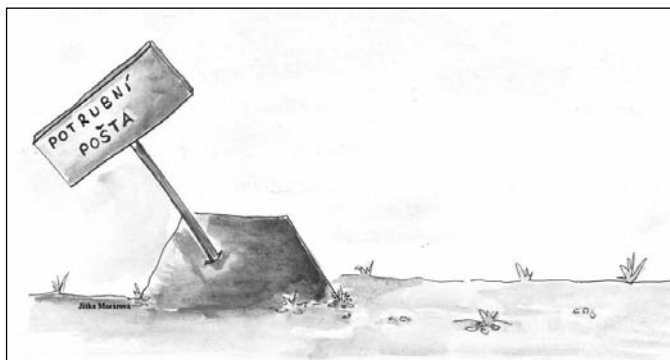
Samostatnou kapitolou je blok Politika zaměstnanosti, obsahující pravidla rušení pracovních míst a hodnotu kompenzací (odstupného) dle odpracovaných let ve firmě. Aktuální rozpětí je 6-13násobek průměrného výdělku.

Jednání komplikuje složitý systém kompetenčních vazeb na straně zaměstnavatele, fluktuace na pozicích vyjednávačů za stranu firmy a občas i jazyková a kulturní bariéra mezi skupinami vyjednávačů.

□ □ □ □

Reálné prostředí a spektrum činnosti základních i podnikových odborů je mnohem širší a pestřejší než lze zaznamenat v rozumně dlouhém článku. Proto děkuji těm z vás, kteří dočetli až sem, ale především všem aktivním kolegyním a kolegům v jednotlivých odborových organizacích za jejich součinnost, pomoc, podporu.

Pavel Herštko



## Prověrky BOZP

**Ve dnech 14. – 16. března 2011 proběhla společná porada úseku BOZP a PO České pošty, s. p. a zástupců odborových organizací působících u ČP, s. p.**



Jedním z bodů programu této společné porady bylo vyhodnocení prověrek BOZP a PO v roce 2010. Bylo konstatováno, že menší závady z prověrek jsou průběžně a v daných termínech odstraňovány. Horší stav je u závad, které vyžadují větší finanční investici. Takovéto závady se nedaří v termínech odstraňovat a některé přetrvávají i několik let. Nejhorší na tom jsou pošty, které nejsou umístěny v objektech v majetku ČP, s. p. Do takovýchto objektů nechce ČP, s. p. investovat a s majiteli těchto objektů je mnohdy těžká domluva. V takových případech je potřeba ze strany zaměstnanců tlačít na zaměstnavatele, aby se i tyto závady co nejdříve odstranily.

Dalším bodem programu byla příprava prověrek BOZP a PO v roce 2011. Byla dohodnuta koncepce provádění prověrek. Jako každoročně, tak i letos připomínám všem odborovým organizacím, aby se aktivně na těchto prověrkách podílely. Sami nejlépe víte, jaké závady na svých pracovištích máte, nebo které se na pracovištích již několik let vyskytují. Trvejte na tom, aby byly tyto závady do zápisu z prověrek zapsány. Jedině tak dosáhnete toho, že budou odstraněny.

Důležitým bodem programu byla úrazovost zaměstnanců ČP, s. p., která se v loňském roce přehoupla přes celostátní průměr. Počet úrazů u ČP, s. p. jde srovnávat s úrazovostí v těžkých provozech, jako je např. hornictví. Nejčastější příčinou úrazů nejsou, jak by si někdo mohl myslet, dopravní nehody.

Těch bylo 43, ale pády na rovině (457), pak poškození z důsledku zvedání či pádu břemen (109), a v neposlední řadě též pokousání zvířaty (89). V ostatních případech jde o poranění z důvodů kontaktu se strojním zařízením či elektrickým proudem nebo z jiných nespecifikovaných důvodů. Z tohoto výčtu závad lze tedy konstatovat, že nejčastější příčinou úrazů je lidská nepozornost, nevhodná obuv či nepoužívání OOPP.

Můžeme tedy jen doufat, že pokud budou zaměstnanci dodržovat předpisy BOZP a ze

strany vedoucích zaměstnanců bude prováděna řádná kontrola používání přidělených OOPP, kontrola dodržování váhových limitů a v neposlední řadě odpadne stresování zaměstnanců neustálým zvyšováním pracovních zátěží, tak dojde v letošním roce k poklesu úrazovosti.

Mám za to, že tyto naše společné porady, byť jsou pořádány jednou ročně, jsou velkým přínosem jak pro nás odboráře, tak pro profesionální pracovníky oddělení BOZP a PO. Pro obě skupiny přinesou mnohé poučení a postřehy z pracovišť, které jsou kolikrát v běžném provozu přehlédnuty.

*Jirí Jačmenka  
vedoucí oddělení BOZP  
OS ZPTNS*



*I takhle může vypadat instalace průtokového ohřivače v šatně jisté venkovské pošty. Vyfoceno svazovým inspektorem BOZP.*

## Bylo to nutné - stěhovat se do nezkolaudovaných prostor?

Ještě než se stovka pracovníků stěhovala do dojednané DEPO pošty 702 Praha, podepsali skoro všichni z nich podnět k šetření na nevyhovující pracovní podmínky na novém pracovišti. Přesto se nastěhovali do prostor s řadou nedostatků. Nebylo divu, prostory nebyly zkolaudované! A tak se nedostatky a závady řešily a řeší až za provozu. A jaké? Nedostatečné osvětlení v přísáli a listovní třídění, nebylo možno regulovat radiátory ústředního topení, protože nebyly osazeny regulačními ventily, nedalo se vě-

trat okny – chyběly klíčky, nefungovala v šatnách vzduchotechnika, protože nebyli určeni zaměstnanci pověřeni ovládním. Tyto nedostatky zaměstnavatel po stížnostech zaměstnanců a provedené kontrole svazovým inspektorem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a za účasti Hygienické stanice hl. m. Prahy odstranil.

Velmi vážným nedostatkem je však nadále špatně fungující výtah podjíždějící cca 10 cm, přičemž hrozí nebezpečí převržení přepravních klecí. Bude se

řešit dodávkou nového výtahu, což ale nebude hned, zatím musí stačit řešení opakujícími se opravami. Problémem zůstává kovové osazení u dveří a u výtahů, kde dochází k probíjení elektrickým proudem, pravděpodobně statická elektřina – o opatřeních na zamezení tohoto jevu se bude dále jednat. Svazová inspekce i nadále monitoruje stav na tomto pracovišti. Otazník, jak je vůbec možné stěhovat pracoviště do nezkolaudovaných prostor, však zůstává.

-dě-

Příprava na společné jednání odborů a zaměstnavatele. Informace z regionů o projednání organizační změny (hromadné propouštění). Různé: Racionalizace 2011 první etapa – shrnutí. Průměrná mzda – rok 2010. Další informace. Informace z tisku. Závěr.

### 23. únor 2011

Společné jednání zástupců odborů a hospodářského vedení České pošty, s. p.

### 24. únor 2011

Příprava V. sjezdu OS ZPTNS – 1. jednání organizační komise.

### Únor – březen 2011

Telefónica O2 - jednání o mzdových bodech roční části kolektivní smlouvy.

### 1. a 2. březen

Vybrané kapitoly zákoníku práce – seminář pro funkcionáře a členy základních odborových organizací našeho OS ZPTNS – Zlenice.

### 3. březen 2011

Dvacáté druhé jednání redakční rady časopisu OS ZPTNS PTN ECHO. Program: Zahájení a program jednání. Kontrola plnění úkolů vyplývajících ze zápisu č. 21. z jednání redakční rady časopisu OS ZPTNS PTN ECHO konaného dne 13. ledna 2011. Vyhodnocení čísla 1/2011 časopisu OS ZPTNS PTN ECHO. Příprava čísla 2/2011 časopisu OS ZPTNS PTN ECHO. Různé, diskuse. Závěr.

### 10. března 2011

Telefónica O2 – byl uzavřen 12. dodatek podnikové kolektivní smlouvy. Nejdůležitějším úspěchem kolektivního vyjednávání je dlouhodobá stabilizace podmínek pro zaměstnance, kolektivní smlouva byla prodloužena do 31. 12. 2013. Dodatek dále upravuje oblast péče o zaměstnance, mzdovou oblast pro rok 2011 a oblast politiky zaměstnanosti a odstupné.

### 14. a 15. březen 2011

Školení BOZP a PO na Moravci. Společná akce odborů

a hospodářského vedení České pošty, s. p.

#### 15. a 16. březen 2011

Hospodaření a daně základních organizací - Školení pro hospodáře (pokladníky) a členy revizních komisí výborů základních organizací ZO OS ZPZNS ve Zlenicích.

#### 16. březen 2011

Sedmnácté jednání RADY Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb. Program jednání: Kontrola plnění usnesení z minulého jednání Rady OS ZPTNS. Aktuální odborové informace: Protestní shromáždění zástupců ZO 19. 2. 2011 v Praze. Důchodová reforma. Kampaň ČMKOS Otevřete oči. Eurodemonstrace 9. 4. 2011 v Budapešti. Zpráva o hospodaření OS ZPTNS za rok 2010. Informace o kolektivním vyjednávání (ústně). Kontrola přípravy V. sjezdu. Příprava 10. jednání Zastupitelstva. Zpráva o činnosti OS ZPTNS od 9. jednání Zastupitelstva (včetně aktuálních informací). Zpráva o hospodaření OS ZPTNS za rok 2010. Stanovisko revizní komise OS ZPTNS ke zprávě o hospodaření OS ZPTNS. Informace o kolektivním vyjednávání. Informace o základních organizacích: Informace odborového svazu. Složení členské základny k 14. 3. 2011. Přehled ZO OS, které se opožďují v odvodu inkasa OS ZPTNS. Přehled ZO, které neposlaly evidenční list k 1. 1. 2011. Informace z regionů. Různé: Zprávy ze zahraničních cest: Přípravný výbor na seminář „Evropské rady zaměstnanců v praxi – školení a vzdělávání zástupců zaměstnanců.“ Seminář „Evropské rady zaměstnanců v praxi – školení a vzdělávání zástupců zaměstnanců.“ Žádost o sociální výpomoc paní Petře Směšné (ZO Jižní Čechy a Vysočina). Žádost o sociální výpomoc panu Jiřimu Jirouškovi (ZO Telefonica Praha).

#### 17. březen 2011

Společné jednání zástupců

## Vystoupení sociologa prof. Jana Kellera na shromáždění zástupců odborových organizací sdružených v ČMKOS 19. února v Kongresovém centru Praha

Dovolu mi, abych se stručně vyjádřil k tomu, jaká je dnešní situace odborů. Odbory a zaměstnanci obecně se stávají předmětem dvojnásobného vyjádření. Nejen současná, ale i předchozí vlády nás dostaly do situace, kdy se u nás vzácně propojují všechny nevýhody země ekonomicky méně vyspělé s nevýhodami země vyspělých.

Společně se zeměmi méně vyspělými máme dosahovat vyšší konkurenceschopnosti především nízkými mzdami. Cena práce je u nás několikrát nižší než u našich západních sousedů. Vládě se to však zdá stále ještě příliš mnoho a dělá maximum pro to, abychom dále zchudli. Tam, kde to jde přímo, snižuje platy o deset procent. Tam, kde to bezprostředně ovlivnit nemůže, zařídí, že se peníze záhadným způsobem ztratí, takže na mzdy a platy se zase nedostává.

Zároveň se však na nás chystá také to, k čemu dochází v zemích ekonomicky vyspělých. Průmysl odtamtud odchází a majitelé velkých peněz se snaží zhodnotit svůj finanční kapitál v jiných odvětvích. Dělejí to tak, že zpoplatňují všechny mimopracovní oblasti života lidí. Lidé mají bankám a privátním fondům zaplatit i s úroky za to, že chtějí být zdraví, že chtějí vzdělání pro své děti, že nechtějí zestárnout v nedůstojné chudobě. Velké peníze se tak zmocňují celého života těch, kdo příliš peněz nemají. Zpoplatňují celou lidskou existenci.

Studium, nemoc a stáří jsou pro toto vydráždění mimořádně vhodným polem. Na rozdíl od oblastí práce nevytvářejí prostor, ve kterém by bylo relativně snadné se organizovat a hájit společný zájem. Studenti, nemocní a důchodci jsou ještě snadnější kořisti než zaměstnanci.

Dostáváme se tak do obtížné situace. Na jedné straně bychom měli souhlasit s co nejnižšími mzdami, aby firmy, které u nás působí, byly co nejvíce konkurenceschopné. Zároveň bychom z těchto stagnujících (či dokonce krácených) příjmů měli vyživovat všechny ty, kdo by rádi podnikali s našim zdravím, vzděláním a vidinou spokojeného stáří.

Majetné skupiny tímto způsobem pouze diverzifikují svá podnikatelská rizika. Něco svých peněz uloží do výroby, něco do fondů, ve kterých se máme pojišťovat před nejistotou, kterou pro nás vytvářejí na trhu práce. Pro lidi práce to ale znamená zdvojení rizika. A pro odbory velkou výzvu.

Pokud by se odbory omezily pouze na tlak na udržení dosavadní úrovně mezd a dalších výhod, pak budou objektivně napomáhat těm kapitálově silným skupinám, které chtějí investovat do obchodu se vzděláním, zdravím a stářím. Čím vyšší mzdy si odbory na firmách vybojují, tím více jim budou moci vzít podnikatelé se sociálními riziky.

Jestliže odbory naopak neuspějí a životní úroveň velkých skupin zaměstnanců výrazněji poklesne, nebude možno z těchto lidí profitovat v oblasti mimo práci. Jejich lidský kapitál bude chřadnout, což snižuje i ziskové možnosti těch, kdo je budou zaměstnávat.

Co v této složité situaci dělá česká vláda? Řeknu to slušně. Počíná si velice nerozumně. Pokud bychom současně vládě na slovo věřili to, co tvrdí o probíhajících reformách, museli bychom si skutečně myslet, že její členové dočista pozbyli rozumu. Prakticky ani v jedné oblasti nevedou totiž reformy k naplnění toho, co vláda prohlašuje za své cíle.

Vezměme si reformu trhu práce. Zde je proklamovaným cílem vlády zvýšit výkonnost a konkurenceschopnost ekonomiky. Pokud by tento cíl vláda skutečně sledovala, musela by vytvářet podmínky pro rozvoj kvalifikované pracovní síly, která bude motivována k odvedení maximálního výkonu v rámci své firmy, vůči níž je vysoce loajální.

Vláda však dělá vše pro to, aby náš trh práce byl zaplněn pouze sezónními pracovníky, kterým bude jejich firma naprosto lhostejná, neboť nebudou vědět dne ani hodiny, kdy se ocitnou na dlažbě.

Novela zákoníku práce se rozhodně nesnaží vytvořit pracovní prostředí, které bude motivovat k maximálnímu výkonu. Právě naopak. Jejím cílem je udělat z firem průchozí prostor, ve kterém se budou mezi dvěma potkávajícími přicházející a odcházející nádeníci. Žádný z nich se dlouho nezdrží, žádný z nich nebude motivován, aby se s firmou identifikoval. Nezájem pracovníků o osud firmy, ve které jsou momentálně zaměstnáni, je vládou podporován vskutku cílevědomě: nahrazováním plnohodnotných pracovních smluv prací na omezenou dobu, či šířením smluv na dobu určitou, ale také třeba podporou částečných úvazků, které umožní rozdrobit plnohodnotnou práci mezi více žadatelů. Jako kdyby chtěla vláda vyhloubit co nejhlubší příkop mezi firmou a jejími zaměstnanci a dát zaměstnancům co nejvíce důvodů k tomu, aby jim byl osud firmy naprosto lhostejný.

Originálním příspěvkem vlády v tomto směru je ustanovení, podle něhož tomu, kdo sám podá výpověď, bude podpora v nezaměstnanosti výrazně krácena. Nečasova vláda neustále mluví o svobodě. Přitom se rozhodla dát lidem naprostou svobodu volby mezi tím, vytrvat na pracovišti v roli „pracujících chudých“, anebo se stát nezaměstnanými se sníženou podporou v nezaměstnanosti.

Z hlediska této zvrácené logiky je vcelku pochopitelné, že lidé si už nebudou moci k podpoře v nezaměstnanosti přivydělat jako dosud až polovinu minimální mzdy. Proč byl zrušen institut nekolidujícího zaměstnání? Asi z obavy, že by činil pracu-

jící příliš flexibilními. O skutečnou flexibilitu vláda přes veškeré své proklamace žádný větší zájem nemá. Jak by ho mohla také získat?

Rada ministrů dnešní vlády prokazuje svoji flexibilitu tím, že sedí v ministerském křesle za nadstandardní odměny již nějakých dvacet let. Tito lidé chtějí učít národ flexibilitě. Ti nejpružnější z nich v pravidelných intervalech rotují mezi různými ministerskými resorty. Jako kdyby snad pro jejich zvládnání nebylo třeba naprosto žádných zvláštních dovedností. Vláda se patrně domnívá, že receptem na vyšší výkon podaný na pracovišti je zastrasování zaměstnanců a jejich udržování v trvalé nejistotě. Je pravda, že jistá míra nejistoty může být motivující, může zvyšovat výkon. Vidíme to opět právě na ministrech české vlády, kteří jsou si jisti, že si svá křesla díky různým volebním fíntám udrží snad dalších dvacet let. Jejich naprostá sebejistota jim evidentně brání v tom, aby jakýkoliv zaznamenaný výkon podávali. Ti nahofe by ale neměli zapomínat, že ti, kdo pracují, jsou v naprosto odlišné situaci.

Nesčetné výzkumy opakovaně prokazují, že pokud vzroste nad určitý bod míra nejistoty, ve které je člověk nucen žít, pak daný člověk už výkon nezvyšuje, ale naopak – stává se apatickým. Vláda by byla jistě ráda, abychom se stali apaticti a tolerovali její diletantismus. To je ovšem jen další důkaz jejího nerozumu. Je spolehlivě zjištěno, že pokud lidé žijí ve velké nejistotě příliš dlouho, dříve či později si najdou způsob, jak nejistotu redukovat. Také lidé u nás si takový způsob určitě najdou, i když to pro tuto vládu není dobrá zpráva. Zatím nás vlastní vláda tlačí do pozice země, která má propojovat všechny nevýhody slabé ekonomiky se všemi výhodami pro silné kapitálové fondy.

Je třeba tuto slepou uličku opustit a najít způsob, jak posílit náš ekonomický potenciál tak, aby z něho měli prospěch všichni, a nejen soukromé pojišťovací fondy.

Čím déle budeme s tímto hledáním otálet, tím více času bude mít vláda k tomu, aby z nás udělala rozvojovou zemi někde na úrovni Tuniska anebo Egypta. To bychom neměli dopustit. Měli bychom naopak požadovat, aby vláda zaplatila „daň z ubrané hodnoty“. Daň z toho, jak poškozují zaměstnance, jak neřeší problém korupce. Daň z toho, jaký pasivní hodlá předložit namísto penzijní reformy. Daň z toho, jak ničí českou kulturu zvýšením DPH na knihy a kulturní akce. Tím vším vláda ubírá na hodnotě a kvalitě našeho života a na důvěře, kterou lidé stále ještě mají k demokracii. Pokud vláda nezaplatí daň z hodnoty, kterou této zemi a její budoucnosti soustavně ubírá, pak my jak plátcí daně z přidané hodnoty se v životě nedoplatíme.

## Regionální rady odborových svazů – podíl našich odborářů na jejich činnosti v krajích



Protože o činnosti odborářů mimo odborový svaz není v našem časopise často diskutováno, dovoluji si na příkladu Regionální rady odborových svazů Zlínského kraje ukázat, jak je možné aktivním zapojením odborářů ovlivňovat dění v kraji a podílet se na vytváření co nejlepších podmínek pro život občanů, mezi nimiž jsou i naši odboráři a zaměstnanci našich firem.

Přestože regionální rady odborových svazů (RROS) vznikly na základě změny politického uspořádání státu již od 1. 1. 2000 zavedením krajů, není všem občanům a ani odborářům znám jejich vznik, poslání, záměry a činnost. Na změnu politického uspořádání státu tehdy reagovala i ČMKOS tím, že se z dobrovolného principu působení odborů na příslušném území (tehdy regionální komory OS) tento princip změnil na změnu a ustavení RROS v každém ze 14 krajů. Regionální rada OS Zlínského kraje sdružuje 17 OS působících ve Zlínském kraji.

Činnost Regionální rady odborových svazů Zlínského kraje, se ve své práci zaměřuje na řešení problémů kraje především prostřednictvím Rady hospodářské a sociální dohody Zlínského kraje (RHSD) známější pod pojmem tripartita. Toto seskupení bylo ve Zlínském kraji iniciováno odbory poté, když jsme byli iniciátory vzniku Krajské rady zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ve Zlínském kraji. Výsledkem jednání se zaměstnavateli a státní správou bylo ustavení RHSD ve Zlínském kraji a to již 19. 3. 2002.

Činnost RHSD Zlínského kraje, i přes zásadní politické změny ve vedení kraje po každých volbách do krajských zastupitelstev, se nám podařilo navázat ve stejném rozsahu na činnost RHSD před těmito změnami. Před volbami jsme vždy mapovali situaci na politické scéně a následně po volbách jsme se sešli s novým hejtmánem a dohodli spolupráci ve stejném rozsahu jako před volbami.

Na této úrovni se postupně po přijetí základních dokumentů začala rozvíjet činnost ve všech oblastech, které jsou v kompetenci kraje. V jednotlivých letech byla předmětem jednání RHSD řada důležitých oblastí, které měly přispět, a také přispěly, k rozvoji kraje a vylepšení života občanů kraje. Některé bych chtěl vyjmenovat jako:

- stav sociálního dialogu ve ZK, jeho rozvoj a budoucnost,
- aktuální situace ve ZK, plány rozvoje, záměry a priority,
- problematika trhu práce a nezaměstnanost ve ZK, aplikace zákona o zaměstnanosti,
- aktuální problematika školství – přijímací řízení na SŠ, podpora

učňovského školství, koncepce vzdělanosti ve ZK, celoživotní vzdělávání,

- problematika zdravotnictví (zřízení krajské nemocnice, transformace zdravotnických zařízení),
- dopravní problematika (stav dopravní infrastruktury, dopravní dostupnost a obslužnost, stav silniční sítě ve ZK),
- dopady reformy financí, sociální reformy,
- malé a střední podnikání ve ZK, podpora podnikání se vstupem do EU,
- zastoupení ZK v Bruselu, využití a čerpání financí ze strukturálních fondů EU,
- zahraniční politika ZK,
- rozvoj venkova, koncepce zemědělské a potravinářské výroby,
- podpora vzniku domů pro seniory ve ZK,
- největší znečišťovatelé životního prostředí ve ZK.

Z uvedeného je zřejmá aktivita a jsou již známy i některé výsledky (např. zřízení krajské nemocnice, dodržení termínů opravy silnic, řešení problémů zdravotnictví, rozšíření úseku dálnice, výsledky podpory učňovského školství atd.).

Trvale se zabýváme problematikou zaměstnanosti. Kromě projednávání této problematiky na půdě RHSD tak naše aktivní činnost je i v poradních sborech ředitelů úřadů práce. Členy PS jednotlivých okresních úřadů práce za RROS ZK jsou členové RROS. Činnost v těchto orgánech je zajištěna, výsledky jsou dobré. S rušením okresních poboček úřadů práce nesouhlasíme, přinese to zhoršení pro občany.

Pravidelně jedenkrát ročně organizujeme jednání u kulatého stolu, kde zveme poslance a senátory za Zlínský kraj, hejtmána, ředitele oblastního inspektorátu práce, ředitele úřadů práce ze všech okresů, zástupce zaměstnavatelů apod. Na tomto jednání diskutujeme aktuální témata, chceme slyšet názory politiků a porovnávat je pak s jejich činy a hlasováním v parlamentu nebo zastupitelstvem. Organizujeme i bipatritní jednání se zaměstnavateli.

Neméně významnou činností je aktivní spolupráce s pracovištěm regionálního poradenského centra pro zaměstnance. Zde jsou společně vytvářeny podmínky pro poskytování porad odborářům i zaměstnancům. Znovuzavedení právního poradenství, jako stálého místa ve Zlínském kraji, jsme přivítali. Podařilo se přestěhovat toto pracoviště do objektu Domu kultury, čímž se zlepšila jeho dostupnost.

Spolupracujeme i s politickými stranami pokud je vyjádřen oboustranný zájem.

Z naplánované činnosti se nedaří vždy vše splnit. Aktuálním problémem se jeví vnitřní problém

aktivního zapojení většího počtu členů RROS ZK do práce, schopnost operativně reagovat na problémy regionu.

Do této činnosti v RHSD je zapojeno pravidelně 7 členů, další v případě zástupců. Je možné konstatovat, že činnost a působení zástupců odborů v RHSD má narůstající význam a pomáhá řešit některé problémy kraje. Jsme zapojeni v Radě kraje pro rozvoj lidských zdrojů, v monitorovacím a řídicím výboru NUTS II.

Nejsme zcela spokojeni s prezentací činnosti RROS v médiích. Přestože máme svoje webové stránky, tak to nestačí. Kromě prezentace činnosti v RHSD se do médií nedostaneme především z důvodu finanční náročnosti.

Všechny tyto aktivity představují obrovské penzum práce a času. Naše ZO okresu Zlín je zde v této činnosti výrazně zapojena především tím, že jsem předsedou RROS ZK a místopředsedou RHSD. To, jestli tato činnost i do budoucna přinese ještě více, bude záležet na schopnostech, zapálení a pracovitosti co největšího počtu odborářů. Jednání se zaměstnavateli i státní správou nejsou jednoduchá, vyžadují znalosti, schopnost jednat a my to vlastně děláme na koleně. Hovoří se sice již dlouho o profesionalizaci RROS, ale na tu nejsou, a zřejmě ani nebudou, peníze – právě vlivem úbytku členů ve všech odborových svazech.

Na závěr svého příspěvku bych se chtěl zmínit o vnímání této činnosti odborů na krajské úrovni v celém našem OS. Myslím si, že v našem OS nejsou aktivity odborů na krajské úrovni vnímány pozitivně, přestože OS má své zástupce i v jiných krajích. Já zde vyjádřím svůj zjednodušený názor na prospěšnost činnosti RROS (a následně RHSD) s přáním, abychom se zamysleli nad užitečností těchto aktivit a zkvalitnili svou práci v RROS ČMKOS.

My všichni v některém kraji žijeme, chodili jsme nebo naše děti a vnuci chodí do školy, jezdíme do zaměstnání, k lékaři, za kulturou a sportem, a tak potřebujeme mít dobré silnice, veřejnou hromadnou dopravu a dobře fungující školská zařízení a lékařskou službu. Všichni jednou zestárneme a budeme potřebovat nemocnice, některé případně i sociální ústavy nebo domovy důchodců apod. Pokud máme možnost a jsme schopni jako odbory ovlivňovat tyto podmínky života v kraji, dělejme tak. Dělejme tak prostřednictvím RROS a následně RHSD, ale snažme se také postupně vytvořit lepší podmínky pro fungování těchto odborových institucí, abychom dosáhli ještě lepších efektů.

Jan Řezník  
předseda KOV ČP  
Jižní Morava

odborů a hospodářského vedení České pošty, s. p.

### 22. březen 2011

Podpora demonstrace osob se zdravotním postižením a jejich rodinných příslušníků před Ministerstvem práce a sociálních věcí v Praze proti návrhu sociální reformy.

### 23. března 2011

Telefónica O2 – se konalo 23. jednání PKOV Telefónica O2, kde byla podána informace o kolektivním vyjednávání a uzavření 12. dodatku PKS, o přidělu prostředků ze sociálního fondu na akce v regionech, o připravovaných změnách a vývoji v jednotlivých divizích, o ekonomické situaci zaměstnavatele a o dílčích jednáních se zaměstnavatelem. Na pořadu jednání bylo opět řešení problémů s vytvářením kalendářů pracovních směn s ohledem na státní svátky. Byly podány informace z protestního shromáždění předsedů odborových organizací a ke kampani „Otevřete oči“ a aktuální informace OS ZPTNS.

### 24. březen 2011

Účast zástupců OS ZPTNS na semináři „Důchodová reforma – výzva i nebezpečí,“ pořádaného pod záštitou předsedy Senátu PČR pana Milana Štěcha.

### 28. březen 2011

Padesáté třetí jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p. Program jednání: Zahájení a schválení programu jednání. Kontrola zápisu z 52. jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p., konaného dne 21. února 2011. Odborové otázky. Současná situace v České poště, s. p. Hospodářský výsledek České pošty, s. p., za 1. – 2. 2011. Informace o jednáních (mimo PKOV ČP, s. p.). Informace z Regionů. Různé. Závěr.

Kateřina MUSILOVÁ  
Jiří HENE BERK  
Jindřiška PETŘÍČKOVÁ

# Jak se žije na "Severní Moravě"

Dvoustrana od Vlastimily Filipské,  
předsedkyně KOV ČP, s. p. REGION SM

## Tak máme zase jeden rok za sebou

Byl velice těžký a stresový. Výsledek vyjednávání se možná všem zaměstnancům nebude líbit, ale za situace celorepublikové a v ekonomické situaci České pošty, s. p. nebylo možné (to říkám s čistým svědomím) vyjednat něco více.

Chvillemi bylo naznačováno, že nemusí být podniková kolektivní smlouva podepsána. K takové situaci nesmělo z pohledu odborů ZPTNS dojít. Postupovalo by se podle zákoníku práce, a to by se zaměstnanci divili, o co vše by nepodepsáním PKS přišli.

Po podpisu jsme si vydechli, a ouha – odvolali nám generální ředitelku Ing. Marcelu Hrdou.

Teď čekáme, kdo bude vládnout České poště, s. p. a co vše tato změna přinese. Staneme se ještě v tomto roce akciovou společností? To ukáže čas. Bude nové vedení brát ohled na řadové zaměstnance? Toť otázka! Přijde nové vedení i s novou koncepcí České pošty? To jsou otázky, které nás nyní trápí.

V této nevyjasněné době přijalo vedení České pošty projekt: „Sčítání lidí, domů a bytů“. Jsou problémy. Někde větší - někde menší. Někdy může za problémy technika, někdy člověk, někdy špatná organizace práce. V globálu věřím, že zaměstnanci České pošty jsou velice schopní, a i přes problémy, které vyvstávají, bude tento projekt splněn. Že je finančně pravděpodobně nedostatečně ohodnocen, to je na polemiku a další jednání.

My na SM budeme mít ještě jiný problém. Změnami s čerpáním FKSP bude ponížěn rozpočet SM o částku okolo 2 900 000,- Kč, která přijde na každého zaměstnance SM ve

výši 500,- Kč formou poukázek. Tyto poukázky lze použít na rehabilitace a jiné možnosti. Dalším odečtem z rozpočtu FKSP okolo 1 200 000,- Kč za ztrátovost všech rekreačních zařízení se nám rozpočet dále neplánovaně velice omezí.

Věřím, že zaměstnanci i přes veškeré problémy na pracovištích, budou nadále podporovat odborové organizace, neboť je to jediný partner, který může ovlivňovat život pošťáků. Slova, která slyším, že odbory pro zaměstnance nic nedělají, mne obrovsky vytáčejí a mrzí. Nerada připomínám, že jsou jiné podniky, kde se zaměstnanci jednájí pod úroveň slušného chování a nic od zaměstnavatelů zaměstnanci nedostávají. Mnohdy nedostanou ani výplatu.

Pokud se se zaměstnanci u České pošty, s.p. jedná neadekvátně a je jim vyhrožováno propouštěním, je to také nefér jednání. Zde musí nastoupit odvaha zaměstnanců a situaci popsat. Nemůžeme se pořád jen bát. Propouštět se stejně bude a věřím, že zaměstnavatel si ponechá kvalitní zaměstnance, i když se ozývají a předkládají oprávněné připomínky.

Rok 2011 začal hekticky a věřím, že se vše uklidní a budeme bez stresů a ve zdraví čekat, co nám přinese rok další.

Děkuji za podporu odborů členům všech základních organizací působících na SM v Odborovém svazu ZPTNS. Neodboráře vyzývám k přehodnocení jejich vnímání odborů a věřím, že se v brzké době u svých základních organizací přihlásí ke členství. Všem přeji hodně zdraví a pohody, klidu a štěstí v roce 2011.

## Řidič ten tvrdý chleba má

V Regionu Severní Morava pracuje nespočet řidičů. Tato skupina není zanedbatelná. Je pravdou, že se na tuto typovou pozici nezapomíná a v podnikové kolektivní smlouvě má dohodnuté různé příplatky i za řízení auta, pojištění odpovědnosti za škodu zaměstnanců způsobenou zaměstnavatelem, životní či penzijní připojištění a v posledních letech byly upraveny i tarifní stupně.

Naši řidiči denodenně nastavují svůj život v hustém silničním provozu. Jezdí po rozbitých komunikacích, ve sněhu i ledu, v kabinách aut mají přes léto abnormálně vysoké teploty a vyjet musí za každého počasí.

Zvládají řídit různá vozidla od osobních, kde jim stačí řidičský průkaz „B“, a následně auta až do vyšších tunových kapacit, kde potřebují řidičský průkaz „C“.

Mohu říci, že i když není vždy vše u této skupiny růžové, tak zájemců o práci řidiče u České pošty, s. p. je stále veliký. Zaměstnavatel Česká pošta, s. p. totiž musí dodržovat veškeré právní předpisy, zákoník práce a PKS. Musí počítat s bezpečnostními přestávkami podle zvláštních předpisů i s přestávkou na jídlo a oddech.

Doručovatel listovní motorizovaný, doručovatel balíkový s řízením vozidla, řidič, výběrčí

schránek nebo pracovník poštovních kurzů, to jsou skupiny, bez kterých by nebylo možné

a v neposlední řadě i vedoucích pracovníků, patří mezi zaměstnance, bez kterých by Česká



Jak dodat a neparkovat tam, kde se nesmí?

provádět poštovní služby. Tyto skupiny a všechny ostatní včetně listovních doručovatelů, přepážkových pracovníků, vnitřní služby

pošta, s.p. nemohla svoji činnost provozovat. Všem zaměstnancům za jejich práci je nutno moc poděkovat.



Všechny účastníky plesu pozdravil muž na chůdách



## Z REGIONŮ

### Ples Regionu Severní Morava

Ples Regionu SM 5. března 2011 se konal již tradičně v hotelu Imperial Ostrava. Na organizaci plesu se podílel odbor Front Office Morava. S ředitelstvím hotelu Imperial dojednal zajímavé pořady a zábavné akce pro účastníky plesu. Ti měli možnost až do třetí hodiny ranní zažít pocit, jaké by to bylo žít na vysoké noze – chodil mezi nimi muž na chůdách. No asi on jediný by na vysoké noze žít nechtěl. Za večer toho měl až až. Na trnazelech rychlého vozu a sjezdu na lyžích se vystřídali nejen muži, ale i odvážné ženy. No všichni bez výjimky sníme o rychlém autě a krásné dovolené strávené na zasněžených vrcholcích hor. Trénink je tedy velice důležitý. Naši pošťáci jsou připraveni.

Ples zahájila ředitelka Regionu SM Ing. Hana Janowská. Všem přítomným i nepřítomným zaměstnancům poděkovala za dobře odvedou práci roku 2010 a popřála mnoho úspěchů, a nejen pracovních, v roce 2011. Ve velice procitěném proslovu sdělila, že si velice váží práce všech zaměstnanců a že ti jsou vlastně zlatem České pošty. Předsedkyně KOV Regionu SM všem popřála krásnou zábavu za všechny předsedy základních odborových organizací Regionu SM a dodala, že právě pro ty naše zlata chystáme každoročně tento ples. Je takovým poděkováním za celoroční práci.

Ti, kteří raději tanečky a společenské debaty se také nenučili. Po zahajovacích tanečních ukázkách a po chutné večeři mohli za doprovodu hudební skupiny Band Proxima a DJ Martina Samuela plout v tanečním rytmu ve všech sálech hotelu. Kulturním zážitkem byl i zpěv Davida Uličníka. Ke zlepšení nálady si mohli všichni vyzkoušet sladké potěšení „Královské čokolády“ se šlehačkou a vaječným likérem nebo se osvěžit lahodnou zmrzlinou.

I na plese se velice diskutovalo o sčítání lidu a jiných pracovních problémech. Na náladě nám to však neubralo.

Věřím, že budeme mít ještě dlouho možnost pro zaměstnance takové akce dělat. Zaměstnanci byli spokojeni a báječně se po celý večer bavili.



*Ples zahájila pani ředitelka REG SM Ing. Hana Janowská*



*Jo, jo, jde mi to.*



*No to byla zábava*

## Dopady sjednocení DPH na úroveň 17,5 %

Nová dohoda vládní koalice o důchodové reformě z 10. března 2011 výrazným způsobem změnila původní představu o DPH a jejím sjednocení. Nyní se předpokládá sjednocení DPH na úrovni 17,5 % u všeho zboží a služeb bez výjimky. Toto sjednocení se uskuteční ve dvou krocích a to od 1. ledna příštího roku. Snížená sazba se zvýší z 10 % na 14 %, základní sazba zůstane na úrovni 20 %. Od 1. ledna roku 2013 se snížená sazba zvýší ze 14 % na 17,5 % a základní sazba poklesne z 20 % na 17,5 %.

Původní skokové zvýšení DPH se tedy odsouvá z původně předpokládaného čtvrtého čtvrtletí letošního roku a zároveň se rozkládá do dvou let. Zdražení základních životních potřeb je na úrovni tří čtvrtin původně předpokládané výše. **Oproti předchozímu návrhu však v konečném důsledku dojde i ke zvýšení ceny chleba, brambor, mléka, syrové zeleniny, nezpracovaných ryb, dětské mléčné výživy a potravin pro metabolicky nemocné o 7,5 %.**

Nově se sníží základní sazba DPH z 20 % na 17,5 % (tj. o 2,5 procentního bodu). Efekt snížení předpokládané základní sazby DPH o 2,5 % si vládní představitelé brskně započítali do snížení dopadů na obyvatelstvo. Takže podle ministra Drábka „se plánovaná sleva na daní za dítě přizpůsobí propočtům dopadů nově výše DPH na rodiny. (Původně to bylo 250 korun, podle Kalouska by to mohla být zhruba polovina. Nečas odhaduje, že by to mohlo být méně než sto korun“ - Právo 11. března 2011).

**Zvýšení ceny základních životních potřeb se ve skutečnosti dostane na tři čtvrtiny původně předpokládané výše a „nově“ se zdraží i Sunar pro kojence, ale přesto dopady na rodiny s dětmi klesnou na polovinu (Kalousek), či dokonce pod 40 % původně předpokládaného dopadu.**

• Zvýšení snížené sazby DPH z 10 % na 14 % a dále na 17,5 % přinese oproti letošnímu roku v roce 2012 + 24 mld Kč, v roce 2013 + dalších 21 mld Kč. **O těchto celkem 45 mld Kč – oproti současnému stavu – zaplatí v roce 2013 spotřebitelé více za základní životní potřeby.**

• **Snížením základní sazby z 20 % na 17,5 % přijde v roce 2013 státní rozpočet o cca 23 mld Kč.**

• **Je velmi sporné předpokládat, že o těchto 23 mld Kč se sníží ceny zboží a služeb zatížené základní sazbou, a že toto snížení se projeví v cenách pro konečné spotřebitele.** Základní sazba se v České republice snižovala již několikrát, a v podstatě nebyl zaznamenán žádný významný pokles cen. Samo ministerstvo financí si je tohoto efektu velmi

dobře vědomo, protože tento argument v minulosti velmi hojně používalo i v oficiálních dokumentech. (Lze očekávat, že ke snížení cen může dojít nanejvýš v cenách energií, kde však to vzhledem k současnému světovému vývoji bude spíše znamenat, že zcela zřetelné cenové nárůsty „nebudou tak velké“.) **Spíše se dá reálně předpokládat, že snížení základní sazby bude využito výrobci a obchodem k řešení svých nákladů.**

Není důvod k radosti, že základní životní potřeby občanů „podraží méně než se čekalo“. Zvýšení cen základních životních potřeb o 7,5 % občané prostě zaplatí a vládou předpokládaného snížení cen se až na několik výjimek ani nedočkají. **Čili „zdražení chleba bude kompenzováno snížením cen elektrických lokomotiv a varhan.“**

Inu občané radujte se, zvýšení DPH nebude 10 %, ale jen 7,5 % a to už by měl být důvod k oslavným fanfáram. Vždyť jsme pro vás vyjednali slevu. A tu jak známo nelze chtít zadarmo.

### Odhad dopadů

Komodity, které se budou „sjednocovat“ – lépe řečeno zdražovat, sice ve dvou krocích, ale přesto celkem o 7,5 %:

- potraviny, voda, zvířata a rostliny, léky a léčiva, knihy, noviny, časopisy a jiné tiskoviny, zdravotnické prostředky, zboží pro osobní užívání nemocnými (pomůcky pro slepce – počítače apod., pro neslyšící, manipulační stroje pro těžce zdravotně postižené osoby), hnojiva a prostředky proti škůdcům, dětské sedačky, dětské pleny
- zemědělské a chovatelské práce, práce související s provozem lesních školek, práce související s rybolovem a chovem ryb, úprava a rozvod vody, dodávky tepla, bytová výstavba, služby ubytovací a stravovací, pozemní doprava (osobní železniční a silniční doprava), vodní a letecká doprava, zdravotní péče (pokud není osvobozena)
- sociální péče (pokud není osvobozena), vstupné na kulturní a sportovní akce, umělecké a ostatní zábavní služby (činnosti spisovatelů, skladatelů, malířů, sochařů, herců, činnosti knihoven (půjčovárny knih veřejnosti), pohřebnictví a související služby).

### Inflace a valorizace důchodů

Sjednocení sazeb DPH vyvolá přímý cenový impuls v minimálním rozsahu cca 1,2 % v roce 2012 a 1 % v roce 2013 nad úroveň běžného vývoje průměrné roční míry inflace. (Za dva roky tedy cca 2,2 %). Celková průměrná roční inflace v roce 2012 by se mohla pohybovat okolo 3-3,5 %.

Jedná se o přímý dopad vlivu sjednocení DPH na konečné spotřebitele. Vedle nich se však

evidentně objeví ještě vyvolané dopady jejího sjednocení do spotřebitelských cen. Souvisí to především s výrazným zvýšením nákladů v oblasti veřejných služeb (především zdravotnictví).

V indexu životních nákladů důchodců, se vzhledem k rozdílnému spotřebnímu koši (vyšší podíl komodit přesunovaných do základní sazby) bude přímý roční vliv sjednocení pohybovat v roce 2012 1,8 % (v roce 2013 1,3 %) nad běžný vývoj inflace. **Celkový vzestup indexu životních nákladů důchodců by se pak pohyboval v roce 2012 okolo 4 %.** Jde spíše o spodní hranici odhadu. **Vzhledem k tomu, že se nově počítá se zahájením první etapy zdražování až od ledna 2012, nebude mít toto zvýšení na valorizaci důchodů od 1. 1. 2012 žádný vliv.** Valorizace reaguje na předchozí vývoj. Aby v této valorizaci bylo zohledněna tato úprava musela by vláda rozhodnout o zvýšení důchodů nad úroveň danou valorizačním pravidlem.

**Co se týče valorizace životního minima a zvýšení podpor rodinám s dětmi, ani na tuto kompenzaci při plném náběhu opt outu nebudou dostatečné zdroje.** (Finanční přínos sjednocení DPH na úrovni 17,5 % odhadnout na maximálně 18 mld Kč.) Je otázkou v jaké výši, a zda vůbec tato původně zamýšlená 6 miliardová kompenzace se nakonec bude pohybovat.

Zvýšení DPH postihne celou veřejnou sféru, v první řadě celý sektor zdravotnictví. Zvýšení cen léků, tepla, vody, zdravotnických prostředků, potravin se nesporně odrazí v nárůstu nákladů poskytovatelů zdravotní péče. **Celkový nárůst nákladů zdravotnictví spojený se sjednocením DPH stoupne oproti roku 2011 v roce 2012 o 5 mld Kč. V roce 2013 se tato částka dále zvýší až na 8 mld Kč.** Stejně problémy bude mít samozřejmě celá veřejná správa a služby – resorty školství, kultury apod. Minimálně půjde pro rok 2013 o 10 - 12 mld Kč pro celé veřejné rozpočty.

Tuto částku by měl centrální rozpočet přečerpat ze svých příjmů zpět do rozpočtů zdravotních pojišťoven, a místních rozpočtů a samozřejmě posílit i vlastní dotčené rozpočtové kapitoly). Je nadmíru jasné, že s těmito výdaji uvažované reformní schéma vůbec nepočítá. Proto bude všem těmto institucím řečeno, že těchto „pár“ miliard musejí ve svých rozpočtech ušetřit resp. bude nutno je přenést na uživatele těchto služeb vyšší spoluúčastí. Zdravotnictví pracuje v současné době se systémovým ročním deficitem cca minus 7 mld Kč. Minimální dopad sjednocení DPH pak bude dalších minus 8 mld Kč.

**Návod na řešení tohoto vyvolaného problému se „našel“ při koaličních jednání – snižovat náklady a samozřejmě to, co se již také objevilo při diskusi s ministrem financí – spoluúčast pacientů.** Proto se spěchá s prolomením §13 zákona 48/1997 o veřejném zdravotním pojištění. V tomto zákoně se zavedení nucené spoluúčasti pacientů na úhradu zdravotní péče cudně nazývá „otevření možnosti legálně si připlatit“. Je velmi pravděpodobné, že již v dohledné době nejpozději v roce 2013 si budou pacienti „legálně připlácet“ v rozsahu dalších 15 mld Kč. Celkové „připlácení“ se tak minimálně zvýší ze 46 mld Kč, dosažených v roce 2009, na více než 60 mld Kč a míra spoluúčasti se zvýší z 16 %, dosažených v roce 2008 na zhruba 23 %. **Roční průměrný výdaj na spoluúčast ve zdravotnictví přepočtený na jednoho nemocného by pak činil cca 15 000 Kč (jde opět především o důchodce a rodiny s malými dětmi).**

Stejný postup pak urychlí např. i další „systémové změny“ ve školství (školné) či dalších oblastech veřejných služeb a správy (včetně propouštění).

Při plném náběhu důchodové reformy a plného sjednocení DPH na úrovni 17,5 % je tato operace s obtížemi schopna pokrýt vyvedení 3 % pojistného soukromým důchodovým fondům a zastrování na úrovni 4násobku průměrné mzdy.

Pro kompenzaci zvýšených nákladů důchodců a rodin s dětmi a také vyvolaný nárůst nákladů v oblasti veřejných služeb nebude sjednocení DPH na této úrovni poskytovat dostatek zdrojů. Nevyhnutelně proto bude muset přijít ještě další úprava DPH, nebo jiných daní nebo redukce jiných rozpočtových výdajů.

**Efekt zvýšení DPH bude pro rozpočet důležitý v příštím roce, kdy se jím zaplácnou některé díry. Rok poté – v roce 2013 – však se problém rozpočtu v plné míře vyostří.** Dopady zvýšení DPH do veřejných služeb vyvolají další tlak na výdaje občanů. A opakovaná vyjádření ministra Kalouska by nikoho neměla nechat na pochybách, že právě toto je jedním z dalších cílů této celkové reformní operace. Na kompenzaci dopadů sjednocení DPH do oblasti veřejných služeb se již jaksi „nenajdou zdroje“ a tyto oblasti pak budou muset fakt, že jim centrální rozpočet prostřednictvím sjednocení sazeb odčerpá peníze řešit vlastními silami – snížením nákladů, omezením rozsahu poskytované služby, privatizací a v závěrečné fázi zvýšením „spoluúčasti“ občanů. Bohužel nejde o žádnou fantazii, ale o naprostou realitu.

podle materiálu ČMKOS  
Propočet sjednocení DPH na úrovni 17,5 % -dě-

## Několik poznámek k připravované novele zákoníku práce

Ministerstvo práce a sociálních věcí předložilo do vnějšího připomínkového řízení návrh novely zákona č. 262/2006 Sb., - zákoníku práce – jehož účinnost předpokládá od 1. 1. 2012.

Tímto návrhem chce

- reagovat na náleze Ústavního soudu vyhlášený pod. č. 116/2008 Sb.,
- reagovat na programové prohlášení vlády,
- upravit některé vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci,
- a provést nezbytné legislativně technické úpravy tohoto zákona.

Návrhy úprav zákona byly promítnuty v 335 bodech, z nichž některé jsou pro postavení zaměstnanců nepodstatné.

Prosazení této novely bude jistě předcházet silný politický boj, kde podstatnou úlohu budou hrát především odbory v čele v ČMKOS a lze důvodně pochybovat, že představy vládní koalice o znění jimi navrhovaného zákoníku práce budou zcela naplněny.

Tak rozsáhlý legislativní materiál nelze jistě v krátkém článku rozebrat a podrobit analýze, resp. kritice, proto bych chtěl upozornit jen na některé ze záměrů, které vládní koalice do novely zákoníku práce chce promítnout.

Jednou ze závažných změn by byla otázka **rozšíření výpovědních důvodů**. Podle návrhu, by mohl zaměstnavatel dát výpověď zaměstnanci také tehdy, jestliže by zaměstnanec porušil v době své pracovní neschopnosti léčebný režim např. tím, že se nebude zdržovat v určeném místě pobytu nebo dodržovat dobu povolených vycházek. Jednalo by se o dobu 21 kalendářních dní, tedy dobu, kdy zaměstnavatel hradí místo nemocenských dávek náhradu mzdy.

Další změna se chystá ve **vypáčení odstupného**. To by mělo být vypláceno – pokud se zaměstnancem bude rozvázán pracovní poměr v důsledku organizačních změn – ve výši

- jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než jeden rok,
- dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval u zaměstnavatele alespoň jeden rok a méně než dva roky,
- trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr trval u zaměstnavatele alespoň dva roky.

Návrh zvažuje prodloužit **zkušební dobu** u vedoucích zaměstnanců z 3 měsíců až na 6 měsíců, což by některé nižší funkce vedoucích zaměstnanců znevýhodňovalo. Na druhé straně by bylo akceptovatelné, že návrh připouští u pracovních poměrů na dobu určitou možnost stanovit zkušební dobu výši poloviny sjednané doby. Nemohlo by se tedy stát, že pracovní poměr sjednaný na 3 měsíce by spadl celý pod režim zkušební doby.

Maximálně povolený rozsah **dohody o provedení práce** by byl navýšen z 150 hodin na 300 hodin ročně.

V pracovní smlouvě by bylo možné dohodnout, že mzda již bude obsahovat **práci přesčas**. Jediným omezením by byl počet takto sjednaných hodin, a to do limitu 416 hodin u vedoucích zaměstnanců a 150 hodin u zaměstnanců ostatních.

Návrh také počítá s návratem tzv. **moderačního práva**. Jedná se o právo soudu přiměřeně na návrh zaměstnavatele snížit po 6 měsících nárok zaměstnance na náhradu škody, která mu vznikla neplatným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. V úvahu by to přicházelo v těch případech, že je zaměstnanec již v pracovním poměru u jiného zaměstnavatele, nebo se do jiné práce nechce zapojit.

Logický požadavek, aby pracovní smlouva byla uzavřena pouze písemně, může se v případě, že nedostatek **písemné formy** má způsobit její neplatnost, ve svém důsledku obrátit proti zaměstnancům. Jedná se o zaměstnance, kteří dosud uzavírali pracovní poměr mlučky nebo tzv. konkludentně. Znamenalo by to pro ně, že by se jednalo pouze o faktický pracovní poměr, který nepoživá plné ochrany zákoníku práce.

V návrhu je i řada ustanovení, která **omezují práva odborů**. Odpadla by např. povinnost zaměstnavatele projednat s odborovou organizací skončení pracovního poměru zaměstnance nebo vyjádřit se ke skutečnosti, zda absence zaměstnance byla skutečně absencí neomluvenou.

Zákoník práce je velmi důležitá právní norma a nadále bude jistě projednávána jak mezi sociálními partnery, tak s odbornou i laickou veřejností.

O posunu v těchto otázkách během vyjednávání vás budeme na stránkách našeho časopisu informovat.

Pavel Sirůček

## PRÁVNÍ PORADNA

### Změny na úřadech práce

Velkým změnám na úřadech práce už nic nebrání. Místo desítek samostatných úřadů práce se stovkami poboček vznikne ředitelství v Praze a pracoviště v krajích a v pověřených obcích. Vláda si od těchto změn slibuje úspory peněz. Ušetřené peníze by měly být vynaložené na důslednější kontrolu pracovního trhu. Ačkoliv návrh zákona odmítl prezident Václav Klaus i Senát PČR, Poslanecká sněmovna PČR hlasy koaličních poslanců tento zákon prosadila.

Dosud působilo 77 samostatných úřadů práce, a to s působností vymezenou územím okresu, kterým je nadřízeno Ministerstvo práce a sociálních věcí. Jednotlivé úřady si dále zřizují detašovaná pracoviště. Celkem úřady práce působí v cca 250 místech v oblasti zaměstnanosti a cca 400 místech v oblasti státní sociální podpory.

Od dubna 2011 se nově zřizuje jako správní úřad s celostátní působností Úřad práce České republiky se sídlem v Praze, který je podřízen Ministerstvu práce a sociálních věcí. Organizační uspořádání Úřadu práce České republiky má zabezpečit jednak úzkou provázanost na krajské územní uspořádání, a dále zachovat občanům prostřednictvím kontaktních pracovišť co nejlepší dostupnost. Oproti dosavadní organizační struktuře úřadů práce bude působit jako základní organizační jednotka krajská pobočka. Tato úroveň základního členění Úřadu práce České republiky se zavádí zejména s ohledem na aktuální členění státu na kraje a obce. Za účelem zachování dostupnosti služeb pro občany má být zřízena síť kontaktních pracovišť. Kontaktní pracoviště budou postupně zřízena v pověřených obcích třetího stupně – tedy v 226 místech. Jmenování a odvolání generálního ředitele a ředitelů krajských poboček bude náležet do doby nabytí účinnosti služebního zákona do pravomoci ministra práce a sociálních věcí.

Úřad práce bude plnit úkoly v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a státní sociální podpory. Odvo-

lacím orgánem proti rozhodnutí Úřadu práce České republiky v prvním stupni bude Ministerstvo práce a sociálních věcí, s výjimkou správních řízení v oblasti státní sociální podpory, kde je odvolacím orgánem příslušný krajský úřad.

V návaznosti na vznik jednoho Úřadu práce České republiky a stanovení jeho vnitřní organizační struktury se upravuje působnost v oblasti státní sociální podpory. Dosavadní kompetence úřadů práce v prvním stupni řízení o dávkách státní sociální podpory přecházejí na krajské pobočky Úřadu práce České republiky. Ostatní orgány státní sociální podpory a jejich činnosti zůstávají touto změnou nedotčeny. Posuzování zdravotního stavu pro účely rozhodnutí, zda se jedná o osobu zdravotně znevýhodněnou, neprovádí již lékaři úřadů práce, nýbrž lékaři České správy sociálního zabezpečení.

Odbory nepovažují tuto organizační změnu za nezbytnou, ani účelnou. Pro zaměstnance i pro nezaměstnané osoby bylo dosavadní organizační uspořádání výhodné z hlediska dostupnosti služeb poskytovaných úřady práce a nepochybně i zaměstnavatelům vyhovovala relativní pružnost rozhodování úřadů práce, kdy existují kontakty s jednotlivými úřady práce, které mají díky svému samostatnému postavení možnost rychle přijímat opatření k řešení problémů zaměstnavatelů i zaměstnanců, včetně operativního využívání prostředků aktivní politiky zaměstnanosti. Nová právní úprava vzdaluje služby nezbytné z pohledu požadované pružnosti trhu práce zaměstnancům i nezaměstnaným a u zaměstnavatelů si vyžádá osvojení nových kompetencí jednotlivých organizačních složek Úřadu práce spojených se změnou sídla dosavadních „kontaktních míst“ a s tím související zvýšené náklady v personální oblasti.

Dochází ke zhoršení dostupnosti této veřejné služby a k významnému zhoršení komfortu pro občany i zaměstnavatele.

zdroj MPSV, ČMKOS  
Bc. Jindřiška Petříčková

## Končím v práci



Tato věta nás všechny v podvědomí děsí. Známe údaje o stoupajícím počtu nezaměstnaných a stále klesajícím počtu volných míst. Vnímáme, jak se snižuje počet pracovních míst ve státní správě i v jednotlivých firmách. Pokaždé si uvědomíme, jak to je složité pro všechny, kteří přišli o práci, přemýšlíme, co v takové situaci dělat a jak vlastně postupovat.

Zaměstnavatel vám ve smyslu § 52 písm. a), b), c) zákoníku práce dal výpověď nebo jste se dohodli na ukončení pracovního poměru z téhož důvodu. Jaké máte nároky? Ve smyslu § 67 zákoníku práce vám bude při ukončení pracovního poměru vyplaceno odstupné, nejméně ve výši průměrného pracovního výdělníku. Další, zvýšené odstupné náleží podle ujednání podnikové kolektivní smlouvy.

Při ukončení pracovního poměru dostanete od zaměstnavatele doklady, které budete potřebovat. Je to potvrzení o zaměstnání, tzv. zápočtový list, potvrzení o průměrném čistém výdělníku (musíte si o toto potvrzení požádat, budete ho potřebovat na úřadě práce, jestliže budete žádat o podporu).

Pracovní posudek dostanete na základě vlastní žádosti. Také byste měli dostat potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti (budete ho potřebovat pro podání daňového přiznání).

Pokud se dostanete do situace, kdy jste během výpovědní doby nebo po ukončení pracovního poměru nenašli nové zaměstnání, měli byste navštívit úřad práce příslušný podle místa trvalého pobytu. Tam se přihlásíte jako uchazeč o zaměstnání a budete zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.

Uchazeč o zaměstnání má právo na zprostředkování zaměstnání, tj. na vyhledávání vhodného zaměstnání, poradenství a poskytování informací o pracovních příležitostech, na podporu v nezaměstnanosti při splnění zákonem stanovených podmínek, na zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, pokud jí potřebuje, na pracovní rehabilitaci, pokud je osobou se zdravotním postižením.

Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytovat úřadu práce potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání a řídit se jeho pokyny (např. projednat doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené úřadem práce, dostavit se na úřad práce ve stanoveném termínu), sdělit úřadu práce údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu potřebném pro vyhledání vhodného zaměstnání, rekvalifikaci a pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace, a dále sdělit, zda je osobou se zdravotním postižením, uplatňuje-li pracovní omezení ze zdravotních důvodů, je povinen je doložit lékařským posudkem registrujícího praktického lékaře, podrobit se na žádost úřadu práce vyšetření za účelem posouzení svého zdravotního stavu a vydání lékařského posudku, pokud žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace, poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa, uvádí zdravotní důvody, které mu brání v plnění povinností uchazeče o zaměstnání nebo v nástupu na rekvalifikaci, nebo pokud jde o posouzení vhodnosti doporučeného zaměstnání z hlediska jeho zdravotní způsobilosti, oznámit úřadu práce výkon nekolidujícího zaměstnání bez ohledu na výši měsíčního výdělníku nebo odměny při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti. Ve lhůtě stanovené úřadem práce je povinen dokládat výši měsíčního výdělníku nebo odměny.

Také je povinen oznámit úřadu práce nejpozději do 8 kalendářních dnů změny skutečností rozhodných pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které osvědčil v žádosti o zprostředkování zaměstnání, důvody, pro které se nedostavil na úřad práce ve stanoveném termínu, a změnu bydliště v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Úřad práce uchazeči o zaměstnání ukončí vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání dnem nástupu do zaměstnání na základě oznámení uchazeče o zaměstnání, a to nejpozději do 8 kalendářních dnů, dnem doručení písemné žádosti uchazeče o zaměstnání o ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, dále dnem nástupu výkonu trestu odnětí svobody, nástupu výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence, následujícím po uplynutí 6 měsíců ode dne vzetí uchazeče o zaměstnání do vazby; zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, pokud úřad práce dodatečně zjistí, že uchazeč o zaměstnání nebyl způsobilý být účastníkem právních vztahů podle zákona o zaměstnanosti nebo dnem pozbytí této způsobilosti.

Úřad práce uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže

- nastala některá ze skutečností bránících zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a uchazeč o zaměstnání nesplní oznamovací povinnost nejpozději do 8 kalendářních dnů,
- bez vážných důvodů neoznámí výkon nekolidujícího zaměstnání při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti,
- neoznámí osobně nebo písemně nejpozději do 8 kalendářních dnů důvody, pro které se nedostavil na úřad práce ve stanoveném termínu,
- neoznámí osobně nebo písemně nejpozději do 8 kalendářních dnů další skutečnosti, které mají vliv na zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- není podle lékařského posudku schopen plnit povinnost součinnosti

- s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání,
- zrušil svůj souhlas se zpracováním osobních údajů,
- vykonává nelegální práci.

Dále uchazeče o zaměstnání úřad práce z evidence vyřadí rozhodnutím, jestliže bez vážného důvodu

- odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání,
- odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci nebo neplní povinnosti související s rekvalifikací,
- neposkytne součinnost při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci nebo vyhodnocování anebo neplní podmínky v něm stanovené,
- odmítne se podrobit vyšetření svého zdravotního stavu, psychologickému vyšetření,
- maří součinnost s úřadem práce.

V těchto případech může být uchazeč o zaměstnání znovu zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání nejdříve po uplynutí doby 6 měsíců ode dne tohoto vyřazení, a to na základě nové písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání.

Vážnými důvody jsou důvody spočívající v

- nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let,
- nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby, tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
- docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte,
- místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera,
- zdravotních důvodů, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání,
- jiných vážných osobních důvodů, např. etických, mravních či náboženských, nebo důvodů hodných zvláštního zřetele,
- okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 zákoníku práce.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který

- získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců (dále jen "předchozí zaměstnání") - tuto podmínku lze splnit i započtením náhradní doby zaměstnání,
- požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti,
- ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatелеm starobního důchodu.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání

- se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovní právní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu,
- který v posledních 6 měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu opakovaně sám ukončil vhodné zaměstnání zprostředkované úřadem práce,
- kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti. Pokud je tento příspěvek nižší, náleží mu podpora v nezaměstnanosti ve výši odpovídající rozdílu mezi podporou v nezaměstnanosti a příspěvkem,
- který ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, vykonává nekolidující zaměstnání.

Rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti jsou 3 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

Za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba

- přípravy osoby se zdravotním postižením k práci,
- pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,
- osobní péče o dítě ve věku do 4 let,
- osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
- výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstva vnitra, nebo výkonu veřejné služby na základě smlouvy o výkonu veřejné služby, pokud rozsah vykonané služby překračuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu,
- osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zvláštního

právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost).

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek ode dne podání písemné žádosti o podporu v nezaměstnanosti nebo ode dne následujícího po skončení zaměstnání, pokud uchazeč o zaměstnání požádá o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení tohoto zaměstnání nebo činností považovaných za náhradní doby zaměstnání.

Skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti je uchazeč o zaměstnání povinen doložit.

Podpůrčí doba pro poskytování podpory v nezaměstnanosti činí u uchazeče o zaměstnání, kterému je ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti

- do 50 let věku 5 měsíců,
- od 50 do 55 let věku 8 měsíců,
- nad 55 let věku 11 měsíců.

Uchazeči o zaměstnání se podpora v nezaměstnanosti neposkytuje po dobu

- poskytování starobního důchodu,
- poskytování dávek nemocenského pojištění (nemocenská, peněžitá pomoc v mateřství, ošetřovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství),
- vazby,
- poskytování podpory při rekvalifikaci,
- po kterou uchazeči o zaměstnání přísluší podle jiných právních předpisů odstupné, odbytné nebo odchodné. Tato doba se určí podle příslušného násobku průměrného měsíčního výdělku nebo měsíčního služebního příjmu.

K případnému navýšení vyplývajícímu z kolektivní smlouvy nebo z vnitřního předpisu se nepřihlíží.

Uchazeč o zaměstnání, kterému v rozhodném období neuplynula celá podpůrčí doba a získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce kratší než 3 měsíce, má nárok na podporu v nezaměstnanosti po zbývající část podpůrčí doby.

Uchazeč o zaměstnání, kterému v rozhodném období uplynula celá podpůrčí doba, má nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud po uplynutí této podpůrčí doby získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 6 měsíců; tato doba se nevztahuje, pokud ke skončení zaměstnání nebo výdělečné činnosti došlo ze zdravotních důvodů, nebo došlo-li ke skončení zaměstnání z organizačních důvodů nebo pro porušení povinností ze strany zaměstnavatele.

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví z průměrného měsíčního čistého výdělku. Podpora v nezaměstnanosti činí v prvních dvou měsících podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45%. Pokud uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu (v textu již uvedeno) ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem jeho podpora je jen 45 % po celou podpůrčí dobu. To se nevztahuje se na ukončení samostatné výdělečné činnosti a na ukončení více zaměstnání ve stejný den, z nichž alespoň jedno bylo ukončeno z vážných důvodů.

Podpora v nezaměstnanosti se stanoví z průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním ukončeném zaměstnání nebo z posledního ujednání základu přepočteného na 1 kalendářní měsíc, pokud uchazeč o zaměstnání naposledy vykonával samostatnou výdělečnou činnost.

Pro rok 2011 činí maximální výše podpory v nezaměstnanosti 13 528 Kč, při rekvalifikaci 15 161 Kč.

Od roku 2011 v případě, že pobíráte podporu v nezaměstnanosti, si nemůžete přivydělat.

Zdravotní pojištění za vás po dobu evidence na úřadu práce bude hradit stát.

Důchodové pojištění vám hrazeno nebude, ale doba, po kterou budete vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání, jestliže náleží podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci a v rozsahu tří let také doba, kdy uvedené dávky nenáleží s tím, že před dosažením věku 55 let, se do ní započítává v rozsahu nejvýše 1 roku, se vám započítává jako účast na důchodovém pojištění, a to v rozsahu 80 %. Ve vlastním zájmu je dobré si platit dobrovolné důchodové pojištění, protože tím ovlivníte výši vašeho budoucího starobního důchodu.

Jestli se rozhodnete, že služeb úřadu práce využít nemíníte a že si vzniklou situaci vyřešíte sami, tak musíte do 8 kalendářních dní nahlásit změnu ve své zdravotní pojišťovně, protože příspěvek na zdravotní pojištění je povinný a jeho neplacení nebo zpožděné placení podléhá výrazné penalizaci.

Neopomeňte řešit své závazky vůči penzijním fondům, oznámit změny jestliže organizace za vás přispívala na váš účet penzijního připojištění. Také si uspořádejte všechny srážky, které zaměstnavatel strhával z vaší mzdy.

Jako člen odborů můžete požádat o právní resp. jinou radu, pomoc a podporu výbor základní organizace nebo odborový svaz.

připravila Bc. Jindřiška Petříčková

## Nájemníci, nedejte se!!!

Bydlím se svou rodinou v pronajatém rodinném domku nedaleko Prahy. S majiteli jsme byli od začátku domluveni, že po ročním vyúčtování elektřiny a vody se vyrovnáme, v případě přeplatku nám ho vyplatí, v případě nedoplatku jim dáme peníze my. Z toho důvodu se také k datu našeho nastěhování napsaly stavy elektroměrů a vodoměru.

Nicméně když ona očekávaná faktura za elektřinu přišla, nastal problém. Nikdo totiž nečekal, že budeme mít takový velký přeplatek. Ukázalo se, že majitelé měli první 4 měsíce v domě mnohem větší spotřebu, než my, zbývajících 8 měsíců. V tu chvíli na jednu pan domácí obrátil a oznámil nám, že neví, proč by nám něco vrátil, že to jsou jeho peníze, on je majitel domu a my pouze nájemníci. Že každý pronajímatel chce pochopitelně na nájemních vydělat a oni z nás nic nemají, protože to, co jim posíláme, jde obratem na zálohy služeb a na hypotéku na dům. Že smlouvu s dodavatelem mají oni a my s tím přeplatkem nemáme nic společného a ani v nájemní smlouvě není zmínka o nějakém vrácení peněz.

Ve chvíli, kdy ale přišla další faktura, tentokrát na vodu a s nedoplatkem, nedoplatek po nás chtěli. Obrátila jsem se na sdružení nájemníků, zda je možné, aby po nás vymáhali nedoplatek za vodu, když přeplatek za elektřinu nám nedali. Ukázala jsem naši platnou nájemní smlouvu a bylo mi vysvětleno, že jakmile smlouva osahuje zvlášť uvedenou částku na „holý“ nájem a zvlášť částku na zálohy na služby, je také tyto zálohy povinnost vyúčtovat a přeplatek vrátit, i když ve smlouvě není přímo na-

psáno, že přeplatky a nedoplatky vyplývající z vyúčtování služeb bude pronajímatel řešit s nájemcem, jak upravuje Cenový výměr Ministerstva financí č. 01/2010 ze dne 8. prosince 2009.

V případě, že je v nájemní smlouvě sjednána jen jedna částka na celkový nájem včetně služeb, tzv. „teplé nájemné“, rozumí se tím, že v nájmu jsou zahrnuty veškeré služby spojené s užíváním bytu. Jestliže pak při ročním vyúčtování dojde k přeplatku, nemá na něj nájemník nárok, protože ze smlouvy není jasné, jaká částka připadá na zálohy. V případě že vyjde nedoplatek, není pronajímatel oprávněn jej po nájemcích vymáhat, pouze jim může navýšit měsíční nájem s ohledem na spotřebu a cenu služeb a výsledek předchozího vyúčtování služeb.

V našem případě máme v nájemní smlouvě jasně uvedený dvě částky, na nájem a na zálohy na služby. Bylo mi tedy doporučeno, abych poslala písemně do vlastních rukou žádost o vrácení přeplatku z vyúčtování elektřiny, popřípadě o započtení nedoplatku z vyúčtování vody a vyplacení rozdílu. Nebudou-li pronajímatelé na tuto žádost reagovat, pošlu fakturu s 10denní splatností, pokud nebudou reagovat ani na toto, bude nutné případ řešit soudně.

Takže pokud máte podobné problémy s pronajímateli, nenechte se snadno odbýt a zastařit. Jako členové Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb máte možnost se bezplatně poradit na Sdružení nájemníků ČR. Kontakty na jednotlivé poradny v rámci regionů naleznete na internetových stránkách [www.son.cz](http://www.son.cz). *Kateřina Čmelíková*

## Odpovídáme

**Je možné ve stanovách společenství vlastníků bytů omezit vlastnictví psů a koček v domě s tím, že by jejich chov povolovala členská schůze nebo výbor? A lze omezit chov těchto zvířat v družstevním domě nebo v domě soukromém?**

Omezení chovu zvířat obecně nemohu doporučit. Takové opatření by mohlo být posuzováno jako omezení lidských práv. V konkrétních případech, např. znečišťování společných prostor, nadměrný hluk apod. lze oprávněně vyžadovat nápravu až po zákaz vlastnictví zvířete.

**V našem domě s byty ve vlastnictví je řada bytů pronajímána a nájemníci dělají nepořádek a hluk. Můžeme nějak regulovat počet pronajímávaných bytů?**

S podobnými problémy se na nás obrací mnoho společenství vlastníků jednotek. Žel vlastníkem jednotky je oprávněn byt pronajmout a společenství nemůže jeho právo podle současného právního systému omezovat.

**Chceme umístit v domě s byty ve vlastnictví kamery kvůli udržování pořádku. Někteří majitelé bytů namítají, že je to zásah do soukromí. Je to pravda? Jak máme správně postupovat?**

Umístění kamer je možné, pokud o tom rozhodne potřebným kvórem dle zákona č. 72/1994 Sb. v platném znění shromáždění společenství vlastníků.

Ing. Milan Taraba, Sdružení nájemníků SON

## Norsko: Postkom vyhrál boj o odpovídající mzdy pro dočasné poštovní pracovníky

Vedení norské poštovní odborové organizace Postkom dnes uvítalo oznámení, že norská pošta zaručí stejné mzdové podmínky pro externí dočasné pracovníky z pracovních agentur. Předseda Postkomu, O.C. Overland k tomu řekl: „Už byl nejvyšší čas a jsem spokojený s tím, čeho jsme dosáhli. Je to jasný signál pro pracovní agentury, jaké budou v norském pracovním životě mzdy a pracovní podmínky. Postkom dlouho bojoval proti nerovným podmínkám v poštovním sektoru a tento týden jsme si šli tvrdě za svými, abychom získali podporu pro náš požadavek.“ Toto vítězství pro odbory přichází po dlouhém boji se společností Adecco, která se dopustila mnoho porušení pracovních podmínek včetně nedodržování placení přesčasů a penzijních příspěvků. Tato porušení byla hlášena norské policii. Zástupci pracovního inspektorátu potvrdili, že pracovníci z agentury Adecco dostávali nižší mzdy, než bylo ujednáno ve všeobecné kolektivní pracovní smlouvě a že někteří pracovníci pracovali až 86 hodin týdně bez toho, aby obdrželi mzdu za přesčasy.

## Francouzské odbory zastávají propouštění stávkujících v UPS

Francouzské odbory dokázaly odvrátit propouštění pěti odborářů ve společnosti UPS. Vedení UPS těmto členům odborové organizace FO Transport Federation hrozilo propuštěním kvůli účasti na sérii stávek během února tohoto roku. Mezi těmito pěti odboráři byl i odborový předák, který v říjnu minulého roku získal 80 % hlasů všech členů FO Transport Federation.

## Japonsko: JPGU hlásí, že mnoho japonských pracovníků pošt zemřelo nebo se pohřešuje

Mezinárodní odborová organizace UNI je neustále v kontaktu se svými japonskými pobočkami, aby mohla nabídnout svou podporu a zjistit, jestli je nějaký způsob, jakým by UNI Post & Logistics mohla pomoci pracovníkům pošt a jejich rodinám v Japonsku. Japonská odborová organizace JPGU, která je přidružená k UNI, uvedla, že vzhledem k obrovskému rozsahu katastrofy je velmi těžké získat jakékoliv informace o poštovních pracovnících.

Některé odbory oznámily vedení UNI, že z vlastní iniciativy vytvářejí finanční fondy nebo poskytují podporu japonským poštovním pracovníkům. Takovým příkladem je i vietnamská odborová organizace VNUPTW, která shromáždila pro japonské odbory 10 tisíc dolarů, což je na vietnamské poměry úctyhodná částka. UNI Post & Logistics situaci nadále monitoruje a japonským poštovním pracovníkům a jejich rodinám vyjádřila soustrast a zároveň jim popřála hodně sil při postupném návratu do běžného života.

## Pákistánští zaměstnanci pošt pokračují v protestu proti privatizaci

Vedení Hnutí proti privatizaci Pakistan Post opět vedlo protest v hlavním městě Karáči. Protestu se zúčastnily tisícovky odborářů a poštovních pracovníků, kteří byli vybaveni transparenty se slogany proti navrhované privatizaci. Asadullah Khan, člen Hnutí proti privatizaci Pakistan Post a generální tajemník odborové organizace CBA, přednesl na demonstraci svou řeč, ve které odsoudil plánovanou privatizaci. A. Khan zároveň vznesl požadavek vůči vládě, aby odstoupila od plánu na privatizaci pošty, která by vedla ke ztrátě tisícovek poštovních pracovních míst v celém Pákistánu.

## AT&T koupí od Deutsche Telekom T-Mobile USA za 39 mld. USD

Americký telekomunikační gigant AT&T se dohodl s německou telekomunikační jedničkou Deutsche Telekom na koupi jeho americké bezdrátové divize T-Mobile USA za celkových přibližně 39 mld. dolarů. Pokud regulační úřady tento obchod schválí, vznikne na americkém trhu největší mobilní operátor s více než 35% podílem na trhu. Deutsche Telekom kromě finanční částky 25 mld. dolarů obdrží 8% podíl ve společnosti AT&T. Vrcholné orgány obou společností tuto dohodu schválily.

## Jihoafrická republika: Stávková pohotovost v call centru MTN

Pracovníci call centra společnosti MTN dne 14. března stávkovali proti zprostředkovatelům práce. Odborová organizace CWU mezitím urgovala vedení MTN, aby uznali protest svých pracovníků. Podle zpráv z médií pracovníci obsadili jednu z poboček MTN a požadovali zákaz činnosti pracovních zprostředkovatelů. Pracovníci, kterým byla práce v MTN dohazena pracovními zprostředkovateli rovněž požadují, aby jim společnost MTN nabídla regulérní pracovní smlouvy a chtějí zvýšení mezd. Jeden z těchto pracovníků uvedl, že pracuje na termínovaný kontrakt již šest let a za celou dobu nedostal přidáno, ani neobdržel žádné zaměstnanecké výhody. Stávkující pracovníky rozčilily vysoké bonusy, které obdrželi zaměstnanci, kteří nejsou zaměstnání přes zprostředkovatelské agentury. Takto poškození pracovníci navíc nejsou zdravotně pojištěni. Zástupci CWU v Jihoafrické republice opakovaně obviňují vedení MTN za úmyslné využívání pracovních zprostředkovatelů, aby si zajistilo, že tito pracovníci nedosáhnou na obvyklá pracovní a odborářská práva. Jihoafrická odborová organizace COSATU již delší dobu vede kampaň proti pracovním zprostředkovatelům, kteří podlamují snahy odborů na sdružování a zastupování pracovníků.

## ODBORY A SVĚT



## Švédsko: Vítězství pro Seko, švédské občany a všeobecný blahobyt

Švédský parlament včera rozhodl, že pozastavuje plány na další prodeje státních společností. Švédská odborová organizace SEKO, která je členem UNI s přibližně 50 000 členy, tímto rozhodnutím dosáhla velkého vítězství. SEKO již roky požadovalo ukončení privatizačního procesu. Tato odborová organizace vede kampaň s názvem „Švédský model 2.0“, kterým naznačuje jiný než liberální směr. Průzkum, který odbory provedly, ukázal, že převážná většina švédských občanů s dalším prodejem státních firem nesouhlasí, a proto se SEKO domnívá, že parlament udělal jedinou správnou věc, kterou udělat mohl. Pokračující státní vlastnictví znamená, že lidem zajistíme potřebu dalších významných investic do blahobytu a infrastruktury. Další prodej státních podílů by Švédsko poškodilo a tento vzkaz se konečně dostal i k politikům. Včerejší rozhodnutí parlamentu znamená pozastavení privatizace SBAB (společnost poskytující půjčky na bydlení), Vattenfall (energetický průmysl), Posten Norden (pošta) anebo také telekomunikační TeliaSonera. Většina pracovníků v posledních třech zmíněných společnostech jsou členy SEKO. -pm-

\*\*\*

## Hlavní heslo eurodemonstrace v Budapešti 9. dubna:

“Ne úsporným opatřením - za sociální Evropu, za spravedlivé mzdy a platy, za zaměstnanost!”

Čeští odboráři nebudou chybět na chystané demonstraci v Budapešti 9. 4. 2011. Požadavky evropských odborů:

- Řídit a spravovat EU znamená dát větší prioritu zaměstnanosti a důstojným pracovním místům, odmítnout nejistou práci
- Řídit a spravovat EU znamená posílit sociální model, nikoli ho napadat.
- Finanční krize přivedla Evropu do nejhorší situace - v celé EU je nyní více než 23 milionů nezaměstnaných, milióny evropských občanů se ocitly ve zranitelné a nejisté situaci a sociální napětí dále roste téměř všude.
- Evropské vlády hledají řešení situace pouze tím, že přijímají úsporná opatření, snižují sociální standardy a mzdy a doporučují mzdovou umírněnost. Tato opatření naruší solidaritu a sociální soudržnost.

## Tuto krizi jsme nezpůsobili

Jsme proti ideologii, pro niž je konkurence jediným prvkem života společnosti. Úsporná opatření, která jsou přijímána především pro uklidnění finančních trhů, jsou zaměřena hlavně na veřejné výdaje zajišťující sociální soudržnost.

Tato opatření by se měla zaměřit na spekulanty, nikoliv na zaměstnance!

## Odmítáme:

- úsporné plány v Evropě, snižování mezd a důchodů,
- nejistotu a nezaměstnanost mladých lidí a starších zaměstnanců,
- deregulaci pracovních standardů a kroky zpět v sociální oblasti,
- rostoucí sociální nerovnost.

Řídit a spravovat EU znamená pracovat pro sociálnější Evropu s větší solidaritou pro evropské občany, zejména pro mladé lidi, důchodce a ženy.

## Žádáme o:

- přístup ke kvalitnímu zaměstnání, stabilní pracovní místa a lepší odbornou přípravu pro všechny,
- záruky důstojné mzdy,
- silnou sociální ochranu - jedinou záruku sociální soudržnosti a solidarity,
- ochranu kupní síly,
- záruku lepších důchodů,
- kvalitní veřejné a sociální služby dostupné všem.

Řídit a spravovat EU znamená přijmout opatření pro reálný udržitelný růst.

## Žádáme o:

- zavedení daně z finančních transakcí k zajištění veřejné investiční politiky,
- vydání eurobondů k zastavení spekulací, rozložení rizik a financování Evropského plánu obnovy,
- rozvoj trvale udržitelné a dynamické průmyslové politiky založené na ekologickém přístupu,
- větší fiskální koordinaci a transparentnost k zabránění sociálnímu dumpingu v Evropě.

Řízení a správa EU musí přinést více pracovních příležitostí, více spravedlnosti a solidarity.



## Krajské kolo v bowlingu 2011

V největším bowlingovém centru v České republice v Pardubicích se v neděli 20. března utkalo o postup do celorepublikového kola České pošty 39 odvážlivců z východních Čech. Pouze 6 z nich se mohlo dostat do finále, které se odehraje 16. 4. 2011 v Třemošné u Plzně. Hned od začátku se začalo hrát v ostrém tempu a na první vysoké náhozy nebylo třeba dlouho čekat. Favorité potvrdili svoji neustupující formu a od začátku podávali vyrovnané výkony. Po skoro 5 hodinách byly provedeny součty výkonů na jednotlivých drahách a bylo provedeno vyhlášení výsledků. Do Třemošné u Plzně nás tak odjedou reprezentovat tři nejlepší muži a tři nejlepší ženy. Petr Čapek, Petr Friede, Radim Šebřle a z žen pak pojedou Marie Bartošová, Dagmar Křiklavová a Lenka Nedělová.

Za bezchybný průběh, výbornou organizaci a přátelskou atmosféru chceme poděkovat hlavně paní Martě Matykové a panu Ing. Jiřímu Svobodovi. Tak za rok "Na shledanou".  
Petr Friede



Českomoravská konfederace  
odborových svazů na Facebooku!

**Připojte se!**

## KŘÍŽOVKA O CENY

**Tajenka z minulého čísla: ... než přítel v nouzi.**

Knížku posíláme těmto třem vylosovaným luštitelům: **Věra Břízová**, Havlíčkův Brod, **Eva Čadová** Štěpánovice u Č. Budějovic, Ladislav Korbel Domažlice.

	mužské jméno	divčí jméno	předložka		anglické duté míry	kožní vřidky	běloveská kysečka	bývalá SPZ Rokycan		medově	mimo	stát v USA	biblická postava	římská čtyřka	prýšticí	francouz- ský „zde“
splav				anglický šlechtický přídomek					souhlasiti							
první část tajenky									pražské sidliště							
chemická značka sodíku			ženské jméno					pomáhat						bývalá SPZ Karvinska		
			zástupy					jedlá houba						váha obalu		
	jižní plod	uvnitř prázdné mužské jméno						obydlí					zde			autozn. Albánie
								šťáva z květů					instrukce			
nápoje z ryže												část chodidla				
												lůza				
česká televize					jehličnan							sborová píseň				
					zafatá ruka							svorka chirurga				
větná spojka				intriky označení dálkových kamionů						jednoduchý stroj					tvrdá stupnice	části úst
										deset na druhou						
zápor			pekařské polotovary	ukazovací zájmeno					sady							vysokošk. zkratka
									chem. zn. antimonu							zkr. olymp. her
varietní umělec																
									třetí část tajenky							
zařízení auta									vycho- vatečka					zábavy		

Židovské přísloví – Každý chce dlouho žít, ... (dokončení v tajence)

## Protest úředníků Pošťáci stávkují a schválně pomalu razítkují



**18. a 19. únor 1911: Kvůli bídným platům stávkují poštovní úředníci. Protest má formu pasivní rezistence, úředníci zákazníkům obsluhují hlemýžďím tempem.**

Na poštách to vřelo. "Na poštovních a telegrafních úřadech a telefonních hovornách obecnost se tlačí k okénkům a musí čekat nesmírně dlouho," tak to podle pražských Národních listů vypadalo v sobotu 18. února 1911 na rakouských poštách v Terstu, nejdůležitějším přístavu habsburského soustátí.

### Neuvěřitelně dlouhé proclívání

Státní úředníci v Terstu zahájili hromadné protesty kvůli mizerným platům. Služební zákon jim však zakazoval klasickou formu stávků, takže zvolili formu pasivní rezistence. Celníci neuvěřitelně dlouho proclívali každou zásilku určenou pro zámořské parníky, poštovní úředníci pomalu a neochotně razítkovali a telefonní spojovatelé zajišťovali každý hovor celé hodiny.

"Vyclívání zboží, které již v normálních dobách je velmi zdouhavé, stává se následkem pasivní rezistence procedurou nekonečnou," informovaly brněnské Lidové noviny a varovaly ctěné čtenáře, aby odložili případné cesty do Terstu a dále po moři. Kompletně ucpané bylo totiž i nádraží v Terstu. "Několik set vagonů stojí na kolejích a nemůže být vypraveno."



Stávka úředníků a celníků navíc připravila o práci přístavní dělníky, kteří pracovali na jednodenní smlouvy. Nebylo totiž co nakládat na loď.

### První výhrůžky místodržitele

Stávkující žádali po vládě takzvaný drahotní příplatek, neboť ceny potravin se za poslední rok zvýšily neúměrně k platům. Zdražilo i nájemné.

Stávkou v Terstu se postupně začali inspirovat i kolegové z jiných velkých měst v monarchii. Pasivní rezistencí pohrozili například pošťáci v Krakově, v hlavním městě rakouské Haliče. "Jako termín pro zahájení pasivní rezistence je v Krakově vyhlédnuta doba velikonoční, kdy je velká poštovní doprava," informovaly Lidové noviny.

Místodržitel rakouské Istrie princ Hohenlohe ovšem pasivní rezistenci úředníků nemínil dlouho snášet. V sobotu 18. února 1911 vydal prohlášení, v němž varoval, že "vláda bude nucena sáhnouti k energickým opatřením proti vzpurným úředníkům". Další vývoj stávků byl tedy nepředvídatelný.

## Pasivní rezistence státních úředníků v Terstu.

Tel. - Z Terstu, 18. února.

Místodržitel princ Hohenlohe prohlásil k deputaci bursovni rady, která se dnes k němu dostavila, že učiní všechno k ochranu hospodářských zájmů v Terstu. Pro případ však, že by hnutí potrvávalo, bude vláda nucena sáhnouti k energickým opatřením proti vzpurným (!) úředníkům. Jako jedno z prvních opatření ohlásil místodržitel...

"Jak hnutí úředníků skončí, nelze tou dobou říci. Všichni čekají nějaké zakročení vlády," uvažoval komentátor Lidových novin. Veřejnost v Rakousku však nebyla s protestujícími úředníky nijak solidární, fronty na poštách totiž přiváděly zákazníkům k nepříčetnosti. Stejně tak zadržování korespondence se zámořím, která šla většinou přes Terst. Podnikatelům tak vznikaly obrovské škody, stěžovali si už i čeští průmyslníci.

### Stávku zlomil strach z výpovědi

V neděli 19. února 1911 pohrozil místodržitel Istrie, že neposlušné úředníky přeloží do přímoří či někde do Uher a nahradí je loajálními byrokraty z jiných částí říše. V dalším týdnu proto dosavadní solidarita stávkujících úředníků ochabovala a předseda rakouské vlády baron Bienerth už v pondělí 20. února večer mohl konstatovat, že "situace v Terstu není příliš vážná".

V úterý 21. února bylo na vídeňském zasedání vlády přijato toto stanovisko: "Vládá odmítá jakékoliv jednání s pasivní rezistencí úřednictva."

Už v pátek 24. února pak Lidové noviny přinesly zprávu s porážecím nadpisem: "Konec pasivní rezistence v Terstu." Úřednictvo se definitivně zaleklo vládou navrhovaného hromadného propouštění ze státní služby. Původně totiž vláda pohrozila jen přeložením, hrozba výpovědi však státní zaměstnance v Terstu zcela zpacifikovala, neboť místo ve státní službě bylo v monarchii velmi ceněné.

Autor: Ivan Motýl

Tyden.cz

**Konfucius:** *Zákony stanovují silní, aby mohli lépe ovládat slabé. Nikoliv pro veřejné blaho.*

**Chruščov Nikita Sergejevič:** *Politik je člověk, který slíbí, že postaví most i tam, kde není řeka.*

**Čuang-c':** *Kdo ukradne háček na ryby, je popraven, kdo ukradne zemi, stane se prvním ministrem.*

**Cameron Simon:** *Čestný politik je ten, který zaprodá-li se někomu, zůstane mu také věrný.*

**Kemelman Harry:** *Tou hlavní zásadou politika je - být zvolen.*

**France Anatole:** *Politikové jsou jako koně, nedokážou jít rovně bez klapky na očích.*

**Rousseau Jean Jacques:** *Celá dovednost těchto velkých politiků spočívá nakonec v tom, že dovedou zaslepit oči těch, které potřebují, a lidé se pak domnívají, že pracují v jejich zájmu, ale oni ve skutečnosti pracují pro sebe.*

**Borovský Karel Havlíček:** *Jsou toliko dvě strany politické na světě: strana poctivých a strana nepoctivých; poznáte a rozeznáte je podle toho, která školství podporují.*