

# PRÁCE A ZAMĚSTNÁNÍ NENÍ TOTÉŽ



Litvínovský zámek Valdštejnů.

Foto: Dáša Wohanková

## TEMA

technika | ekonomika | marketing | aktuality



1/2018

Čtvrtletník  
Okresní  
hospodářské  
komory Most

ROČNÍK 13 / 59. VYDÁNÍ / BŘEZEN

### **Ložští deváťáci letošním deváťákům... – projekt je připraven**

Rozhovor s ředitelem krajské pobočky úřadu práce v ÚK  
Radimem Gabrielem  
Str. 6–9

### **Tovaryš – pojem neznámý...**

Články od Romana Viktory, Františka Holce  
a Romana Pommera  
Str. 14–17

### **Potřeba energie versus životní prostředí**

Téma mimo hlavní téma od Miroslava Richtera  
Str. 50–52



Mgr. Radim Gabriel



# Čisté energie a e-Mobilita

Hlavními pilíři rozvojové a inovační strategie do roku 2035 jsou finanční stabilita, digitální transformace, komplexní profesionální služby, ale především přechod na bezuhlíkaté technologie a vybudování infrastruktury a poskytování služeb v oblasti e-Mobility pro ŠKODA AUTO.

Strategie společnosti ŠKO-ENERGO byla dlouhodobě založena především na bezpečných a konkurenceschopných dodávkách pro společnost ŠKODA AUTO. K vypracování nové vize a strategie vedly společnost změny v podnikatelském prostředí a požadavky, které vznikaly v návaznosti na vyhlášení „Strategie 2025“ mladoboleslavské automobilky.

## Rozvoj infrastruktury pro e-Mobilitu

Projektem, na kterém společnost od roku 2017 intenzivně pracuje, je e-Mobilita.

Motivem pro něj je budoucí rozvoj tohoto tématu ve ŠKODA AUTO, která plánuje v roce 2025 vyrábět 25% svých vozů jako elektromobily.

Společnost ŠKODA AUTO si vybrala jako svého hlavního partnera pro infrastrukturu v oblasti e-Mobility právě společnost ŠKO-ENERGO. Pro ni to znamená vytvořit vnitropodnikovou síť s dostatečným počtem a výkonem nabíjecích míst tak, aby byly pokryty záměry ŠKODA AUTO v oblasti výroby vozů s hybridním i plně elektrickým pohonem. Vzhledem k plánovaným počtům vyráběných elektromobilů, jde o odborně, finančně i časově velmi náročný úkol.

Realizace tohoto významného projektu je rozdělena do několika etap. Nejprve bude vybudována potřebná síť vysokého a nízkého napětí a transformátorů,

na kterou budou postupně připojovány nabíjecí stanice.

Již dnes je nutné brát v potaz budoucí nárůst počtu těchto stanic, aby se tento faktor nestal limitujícím pro následný rozvoj. Infrastruktura a služby pro e-Mobilitu jsou v první fázi připravovány pro služební a testovací vozy ve všech výrobních závodech ŠKODA AUTO. Součástí technického řešení je také nutnost zajistit nad touto sítí zároveň kompletní management za účelem zpracování dat o nabíjení, dohledu a samotném ovládní a provozu nabíjecích stanic včetně jejich servisu.

Tým ŠKO-ENERGO zároveň pracuje na pilotním projektu výstavby nabíjecí infrastruktury i pro externí zákazníky. V této oblasti se počítá s instalací stanic pro nabíjení soukromých elektromobilů ve městě Mladá Boleslav, u dealerů ŠKODA AUTO a na externích zaměstnaneckých parkovištích, která zahrnují 10 000 parkovacích míst.

V nejpokročilejší fázi se nachází vlastní pilotní projekt ŠKO-ENERGO týkající se instalace širšího portfolia typů a výkonů nabíjecích stanic pro účely testování funkcí a simulování provozu a vyúčtování.

## Elektromobily mají smysl, pokud používají zelenou elektřinu

Zelenou energii v současnosti ŠKO-ENERGO vyrábí ve stávající teplárně z cíleně pěstované biomasy a nakupuje formou zelených certifikátů s původem z obnovitelných zdrojů. S rostoucími požadavky na množství zelené energie, a to nejen pro nabíjení elektromobilů, porostou i nároky na zajištění její výroby. ŠKO-ENERGO řeší projekty navyšování množství spoluspalované biomasy a uvažuje se i s využitím sluneční energie a instalací fotovoltaických panelů na střeších objektů v závodech ŠKODA AUTO a akumulace vyrobené zelené energie v bateriích.



### STABILITA

Jsme finančně stabilní společností, která zajišťuje veškeré energie pro ŠKODA AUTO a teplo pro město Mladá Boleslav. Vyrábíme a distribuujeme ekologicky čisté energie s využitím bezuhlíkatých technologií. Poskytujeme komplexní služby průmyslové energetiky a snižujeme energetickou náročnost v oblasti spotřeby. Jsme dobrým občanem v regionech, kde působíme.



### ROZVOJ A INOVACE

Zaměstnáváme nejlepší profesionály v oboru a společně budujeme energetická „smart řešení“ pro města a firmy. Zajišťujeme a provozujeme infrastrukturu a související služby pro e-Mobilitu v ČR a podílíme se na regulaci přenosové soustavy.



**Motto:**  
*Když se diletantů snaží něco udělat,  
 zvyknou si ospravedlňovat se tím,  
 že jejich práce ještě není hotova.*  
 Johann Wolfgang von Goethe

Vážení čtenáři,  
 při psaní úvodních slov k dnešnímu vydání jsem si uvědomil, že jeho základní téma, tedy práce a zaměstnání, se nám spolu s tématy o vzdělávání vrací na tyto stránky prakticky v každém čísle. Nedávno jsme se věnovali práci, tedy té lidské, v souvislosti s digitálním věkem „4.0“ a i dnes docházíme v zaslaných příspěvcích k poznatkům, že na nezbytnosti lidské práce asi opravdu něco je. Věnovali jsme se tématu práce a pracovních vztahů ze všech možných úhlů pohledu a zcela záměrně jsme se přes pokušení téměř vyhnuli tématu také z pracovních vztahů vyplývajícího, které importovány ze zámoří zaplňuje mediální prostor pod značkou již hnutí „Me Too“. I když by se u nás „ruka šátralka“ také leckde našla,

zaměřili jsme úsilí k základnímu tématu práce a zaměstnání poněkud serióznějším způsobem.

Nedalo mnoho přemýšlení k výběru aktéra hlavního rozhovoru a koho jiného oslovit než ředitele krajské pobočky úřadu práce v Ústeckém kraji Radima Gabriela, který si udělal čas, a jeho myšlenky najdete na následujících stránkách. Věnovali jsme se také historii práce a svým pohledem přispěl i ředitel místního muzea Michal Soukup a z hlediska práva nám své napsala Erika Vejmelková. Poměrně velký prostor je věnován historickému pojmu „tovaryš“ a určitě to stojí za zamýšlení, zejména dnes, kdy dobrý řemeslník je k pohledání. Své moudro utrousil k tématu neodolatelný Václav Větvíčka. I starostové dostali slovo, které využili v anketě k problematice veřejně prospěšných prací. Nechybí také článek z naší partnerské komory v Halle a přidám-li k tomu názor některých zaměstnavatelů ke generační struktuře jejich zaměstnanců, jsem u konce upoutávek na významné články k hlavnímu tématu.

Zdánlivě mimo hlavní téma jsme dali prostor k zamýšlení Miroslavu Richterovi o potřebě energií ve vztahu k životnímu prostředí, protože je to konfliktní téma věčné.

Samozřejmě pokračujeme ve standardních a čtenářsky úspěšných rubrikách Lucie Bartoš, Jaroslava Jochmana, Františka Kružíka, Michala Soukupa a i náš Drzý smajlík nezahálel a svými drzostmi vás snad i pobaví.

Přeji krásné jarní dny.

S úctou

Ing. Rudolf Jung

## POSTSKRIPTUM...

### K AKTUÁLNÍMU DĚNÍ S VELKOU, VELKOU, VELKOU NADSÁZKOU

*Podílela se na polidštění člověka práce nebo lenost opice, kterou třeba omrzelo skákání a byl skoročlověk chytrý, či líný jako opice?*

Vědecky podložené odpovědi na shora uvedenou otázku se asi nikdy nedozvíme, ale je nesporným faktem, že práce nás provází v různých významech tohoto pojmu celý život. Tento běžně používaný pojem má mnoho významových variant a výkladů. Dal jsem si práci a zkusil spočítat kolik přísloví a mudrosloví se dá z internetu stáhnout. Dopočítal jsem se k 70 a pak jsem toho nechal. O citáty a různá motta jsem se po letmém přehlédnutí ani nepokoušel. Máme také práci dobrou, zajímavou, naplňující, dobře i špatně placenou, námezdni, otrokou, vyčerpávající, zdraví škodlivou atd. atd. Také máme pracovní pomůcky, pracovní dobu, pracovní úrazy, pracovní povinnosti i práva – dokonce i svůj zákoník má práce, máme pracovní návyky a také to snad nedůležitější – odměnu za práci.

Také dnes v módní éře genderové rovnoprávnosti se hlásá a požaduje, „za stejnou práci stejnou odměnu“, což je zdánlivě logickým požadavkem, ale zcela z pohledu dalšího významu slova práce jako fyzikální veličiny je to jaksi bumerangový problém, mluvíme-li jen v tomto fyzikálním významu. Tedy práci konáme, **působíme-li silou po určité dráze**. Ale ženy mají zákonem omezenou hmotnost břemena, které mohou přenášet a pokud čas jako činitel výpočtu výkonu je dán, pak ani ke stejnému výkonu se nedopracujeme – a kdo by to taky v zaměstnání počítal.

Nevěříte? – Pak citace (par. 29, nařízení vlády 361/2007 Sb.):

– Přípustný hygienický limit pro hmotnost ručně manipulovaného břemene přenášeného mužem při občasném zvedání a přenášení je 50 kg, při častém zvedání a přenášení 30 kg. Při práci vsedě je přípustný hygienický limit pro hmotnost ručně manipulovaného břemene mužem 5 kg.

– Přípustný hygienický limit pro hmotnost ručně manipulovaného břemene přenášeného ženou při občasném zvedání a přenášení je 20 kg, při častém zvedání a přenášení 15 kg. Při práci vsedě je přípustný hygienický limit pro hmotnost ručně manipulovaného břemene ženou 3 kg.

– Přípustný hygienický limit pro tlačné a tažné síly při manipulaci s břemenem pomocí jednoduchého bezmotorového prostředku je

a) pro muže tlačné 310 N a tažné 280 N,

b) pro ženy tlačné 250 N a tažné 220 N.

Takže tudy cesta k té vytožené genderové rovnosti asi nevede a dovedena do důsledků by se asi moc nelíbila téměř nikomu.

Pokračování ze 3. strany

Dokončení na 4. straně

# JO-JO

Jedna otázka – jedna odpověď



Ing. Jan Schiller

**V Poslanecké sněmovně se za náš region objevila po podzimních volbách nová tvář, pan poslanec Jan Schiller a k němu dnes míří naše jedna otázka v této tradiční rubrice.**

**Pane poslanče, kdybyste měl vyjmenovat tři základní problémy našeho regionu, na jejichž řešení byste se chtěl a mohl podílet, jaké by to byly?**

Dobrý den,  
 nejprve bych chtěl poděkovat za poskytnutý prostor ve Vašem časopise a pokusím se stručně odpovědět. Problémů je v našem regionu několik a je těžké vybrat tři základní. Dovolím si tedy vybrat a to zcela z mého pohledu. Prvním problémem, který je dlouhodobě již řešen a ještě dlouhá léta bude, je životní prostředí našeho regionu. Všichni, kdo zde dlouhá léta žijí, vnímají, jak se stav životního prostředí mnohonásobně zlepšil. Zásahu na tomto mají nejen ochránci přírody, tak i podniky, které u nás dlouhodobě provozují svou činnost. Bez jejich kladných postojů a nemalých prostředků, by jistě tomu tak nebylo. Nechci ale, abychom si mysleli, že vše je již hotové a nic zlepšit nemůžeme. Můžeme a musíme. Chtěl bych ze své pozice posunout tuto metu a to s ohledem na všechny dopady. Dohlédnout na vyváženost požadavků všech zainteresovaných stran. Tedy zlepšovat naše životní prostředí a využít k tomu i nejnovější technologie, podílet se na vývoji takových technologií a zajistit jejich implementaci. Vše řešit pohledem ekologů (nikoliv ortodoxních aktivistů), kteří zodpovědně vyhodnotí všechny dopady s tím související. Druhým problémem je obsazování pracovních pozic. Již není pravdou, že je nouze o práci v našem regionu, ale naopak je to nouze o pracovní sílu na požadované pozice. Vnímám dva ukazatele, u kterých si nedovolím hodnotit, který z nich je závažnější. Jedním je skupina lidí, která o práci zájem nemá. Je to z několika závažných důvodů. Sociální systém je jim přespříliš nakloněn a tím nepřímo podporuje jev, který půjde jen těžko zvrátit. Tito lidé bohužel ztrácejí jakékoliv pracovní návyky a sociálně-dávkový systém se stává jejich životním stylem.

Dokončení na 4. straně

## OBSAH

TEMA  
technika | ekonomika | marketing | aktualityvydává: Okresní hospodářská komora Most,  
Višňová 666, 434 01 Most, tel.: 417 637 404,  
email: imp@ohk-most.cz, www.ohk-most.cz

IČ: 48290661

Redakční rada:

vedoucí redakce: Petr Matoušek

předseda redakční rady: Ing. Jiřina Pečnerová

členové: Ing. Jiří Vích, MBA, Monika Rosová

sazba a tisk: TISKÁRNA K&amp;B s. r. o., čtvrtletník

náklad: 2 500 výtisků, povolení MK ČR E 16676

Distribuci zajišťuje A.L.L. production, spol. s r.o.

Neoznačené fotografie: úřad OHK Most

Celé znění redakčně zkrácených článků  
naleznete na webových stránkách OHK Most  
– www.ohk-most.cz

Editorial, Postskriptum, JoJo 3

Obsah 4

Práce a zaměstnání není a nemusí být totéž 6–9

Co všechno jsme ochotni obětovat za práci třeba v nové průmyslové zóně? 10–11

Načrtnuto... od Lucie Bartoš 12–13

Stanou se montérky opět žádaným oblečením? 14

Jak bylo za císaře pána a jak se snažíme, aby bylo v 21. století 15

Řemeslo, tovaryš, mistr řemesla – nic nového, jen jsme zapomněli 16–17

Smutné ohlédnutí do roku 2011 18

Střední školy – očekávaná „zásobárna“ kvalifikovaných zaměstnanců 20–21

Musíme mít všichni maturitu? 22

Firemní právník v nadnárodní společnosti – radost i starost 23

O rozvoj trhu práce je třeba pečovat – dvakrát příklad z ÚK 24–25

Téma „TEMA“ podle Jochmana – Hledáte práci nebo zaměstnání? 26–27

Factum est factum 27

Dějiny práce: „Podíl práce na polidštění opice?“ 30–33

Pracovní právo – současný stav v ČR 34–35

Práce a zaměstnání 36

Václav Větvíčka... na otázky k práci jen tak mimochodem 37

Zaměstnanci – anketa 38–39

VPP – anketa starostů obcí 40–42

Systém agentur práce v Německu a jejich spolupráce s průmyslovou a obchodní komorou 43

DOT – Hledám práci, vlastně ne, hledám zaměstnání 44–46

Aktuality úřadu – SPO-NA, RVPP 48

Soutěž „Stavba Ústeckého kraje 2017“ 49

Téma TEMA mimo hlavní téma POTŘEBA ENERGIE versus ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ 50–52

Drzý smajlík 53

Poselství prezidenta HK ČR, Otázka na závěr 54

OHK Most neručí za obsah článků. Pokud není příspěvek označen jako stanovisko OHK Most, vydaný článek není stanoviskem HK ČR.

Pokračování ze 3. strany

Chci se aktivně podílet na odbourávání tohoto velkovýrobního, sluníčkářství..., kterému se za dlouhá léta podařilo do naší společnosti vklínit a mnohdy jí i rozdělit. Druhým ukazatelem této situace je špatné nastavení školského systému. Je to alarmující a pro budoucnost zcela zásadní. Chybí nám a nejen v našem regionu řemesla snad všech typů. Vzděláváme budoucí manažery, vedoucí, techniky... ale opomíjíme ten nejnižší a zcela neodmyslitelný stupeň, jakým řemeslníci jsou. Nebude nikdo, kdo bude fyzicky danou práci provádět. Je potřeba, aby opět platilo, že „řemeslo má zlaté dno“ a opět budeme slyšet „zlaté české ručičky“. Z vlastní zkušenosti mohu říci, že jsme vždy měli velice šikovné lidi. Toto je neustálým a složitým bodem právě na vládní úrovni. Třetím problémem je nutnost oživení našeho regionu. Je potřeba nahradit a využít prostory, které už neslouží svému účelu. Musíme podpořit nové, inovativní postupy a prostředky využitelné pro rozvoj našeho regionu. Vraťme k nám život a rozvíjíme ho i po té, co nás opouští těžba, která vždy byla a stále ještě je neodmyslitelně spjata s našim regionem. Problematickým mi zejména připadá způsob vypořádání jezera Most. Je nutné, aby se stát nezříkal odpovědnosti a nezatěžoval město Most neúnosnými omezeními a zejména finančními náklady. Samotné provozní náklady jsou také velmi vysoké a tak je potřebná obsáhlá debata, která povede k oboustranně přijatelnému závěru. Chtěl bych být v této záležitosti nápomocen a tuto záležitost napomoci vyřešit.

Ing. Jan Schiller  
poslanec Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR

U zaměstnání, kde fyzické předpoklady nehrají až tak rozhodující roli a v duševním uplatnitelném výkonu třeba u funkcí v politice a byznysu, opravdu není důvod pro rozdílná kritéria v hodnocení odměn mužů a žen. Ovšem ať se nám to líbí, nebo ne, přece jenom i zde asi hraje role ženy jako matky a plánovaný i neplánovaný čas, který svému poslání musí věnovat. A kdo někdy řídil firmu, nebo z dálky tomu alespoň přihlížel, pak ví, jaký problém může být neplánovaný výpadek klíčové zaměstnankyně, ale i zaměstnance, ať už z jakéhokoliv bohubilého, nebo humanitárního důvodu. I toto je zřejmě téma věčné a násilím vynucované jakékoliv kvóty jsou tím nejnešťastnějším řešením, které ve výsledku poškodí právě ty, pro které by se to hypoteticky dělalo.

Muži mají o 11–12% větší mozek, ale obvykle jim prý funguje lépe jen ta levá hemisféra. Jsou tedy lepší v technických oborech a v orientaci v prostoru. Ženy ale využívají obě hemisféry. Efektivněji používají řeč, umí se vcítit do druhých, aby vyřešily problém. Jsou jazykově nadanější, reagují lépe na stres a účinněji komunikují, používají i neverbální prostředky. Takže ani nějaké to kilo v zákoníku práce nemůže být objektivní při odměňování. ☺  
Stejnou práci tedy nemůžeme vykonávat nikdy ať už něco taháme, přenášíme, vymýšlíme, nebo ne. Mozek a tělo prostě fungují každému jinak!

Takže feministické heslo o práci a odměně z úvodu, je nesmysl a budme rádi, že je tomu tak. Dostali jsme dar být jiní a navíc i každý ve své mužské a ženské skupině. Jak pestrý život má asi třeba takový hermafrodit, tedy oboupohlavní živočich, který je schopný produkovat současně vajíčka i spermie. Chudáci měkkýši, ploštěnci, kroužkovci, pláštěnci – ani té novodobé štvánice „Me Too“ se jim nedostává, natož opravdových laskomin vztahů různých pohlaví. Možná by se místo odměny za práci, kterou by dnešní hygienici dovedli změnit, hodila odměna za užitečnost, ale kdo ji objektivně změní a přepočte na penízky, je otázkou nezodpověditelnou. Stejně obtížně zodpověditelnou otázkou je, zdali je společensky prospěšné řešit společenské problémy regulovanou cestou různých kvót a norem.

A chceme na tyto otázky vůbec exaktní odpovědi???

Já snad ani ne!

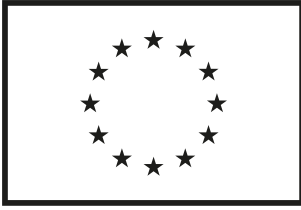
S úctou

Ing. Rudolf Jung

A vtípek na závěr:

„Kdo vám řekl, že proto, že jsem vás minulý měsíc plácl na vánočním večírku po zadku, se můžete vykašlat na své povinnosti?“ hřímá šéf nad svou sekretářkou.

„Můj právník šéfe, dí ona.“



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



Úřad práce ČR

Název projektu:

## Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II)

Doba realizace:

1. 12. 2015 – 30. 11. 2020

Reg. č. projektu:

CZ.03.1.52/0.0/0.0/15\_021/0000053

Forma financování:

Projekt je spolufinancován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky.

### Jaký problém projekt řeší?

Projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (dále jen POVEZ II) se zabývá problematikou adaptability pracovní síly v podnicích na neustále se měnící situaci na trhu. Pro zvýšení konkurenceschopnosti a rozšíření činnosti musí zaměstnavatelé disponovat kvalifikovanou pracovní silou. Projekt POVEZ II proto řeší jednak problém nesouladu mezi dovednostmi a kvalifikačními předpoklady nabízenými a požadovanými, tedy nedostatečnou flexibilitu pracovní síly (včetně flexibility profesní), a dále problém neochoty zaměstnavatelů investovat do vzdělávání vlastních zaměstnanců.

Z monitoringu ÚP ČR přitom vyplývá, že zaměstnavatelé často nejsou spokojeni s kvalifikací nových zaměstnanců a nezřídka je přeškolují. S oživením ekonomiky a vyšší poptávkou po pracovní síle lze tedy při strnulém systému počátečního vzdělávání očekávat prohloubení tohoto problému, který pomáhá řešit právě předkládaný projekt.

### Pro koho je projekt určen?

Cílovou skupinou projektu jsou zaměstnavatelé ve smyslu §7 Zákoníku práce, a to prostřednictvím svých zaměstnanců či potenciálně nových zaměstnanců. Cílovou skupinou jsou rovněž fyzické osoby – OSVČ a nestátní neziskové organizace.

### Jaké jsou formy podpory?

Zaměstnavatelům bude umožněno získat příspěvek na vzdělávání svých zaměstnanců a refundaci jejich mezd po dobu školení.

### Kam se obrátit pro informace?

Pro více informací se obraťte na Vaši nejbližší pobočku Úřadu práce ČR. Své dotazy k metodice projektu můžete posílat na [povez@uradprace.cz](mailto:povez@uradprace.cz)

### Příjem žádostí

Příjem žádostí probíhá prostřednictvím elektronického formuláře na webových stránkách <http://povez.uradprace.cz>.

# Práce a zaměstnání není a nemusí být totéž

Motto:

„Kdyby lidé věděli, kolik práce mi dalo osvojit si své mistrovství, nezdálo by se jim to nijak nádherné“

Michelangelo Buonarroti

**Dnešní hlavní téma práce a zaměstnání otevírá prostor k obsáhlé diskusi nejen proto, že se to týká každého člověka v jeho produktivním věku, a to i v dnešní, dejme tomu, moderní společnosti, ale lidská práce je obecně hybnou silou existence a rozvoje společnosti složené s „homo sapiens“. K diskusi na toto obsáhlé téma jsme tentokrát vyzvali ředitele krajské pobočky úřadu práce v Ústeckém kraji Mgr. Radima Gabriela. Diskusním partnerem je tradičně předseda OHK Most Ing. Rudolf Jung. Redakce**

## Kdo je Mgr. Radim Gabriel?

Vystudoval Pedagogickou fakultu Univerzity Karlovy v Praze obor speciální pedagogika a začal se věnovat práci s handicapovanými dětmi v dětském domově. Tento domov také několik let řídil a problematikou dětí v náhradní rodinné péči se zabýval i mezinárodní organizaci dětských domovů FICE INTER. V roce 1994 začal svoji dráhu manažera ve státních organizacích a pracoval v oblasti sociálních věcí, na okresní a po několika letech i na krajské úrovni. Oblast řízení se rozrostla i o problematiku zdravotnictví, a proto si doplnil v roce 1996 vzdělání o obor řízení organizací na Karlově univerzitě. Těžiště práce s lidmi od narození do stáří se posunulo spíše k té zralejší kategorii, startoval domov seniorů v Rudné, dopomáhal k přestavbám domovů pro osoby zdravotně postižené, a to především těm organizačním, na moderní a přívětivá pobytová zařízení, ve kterých je možné „dožít“ svůj život důstojně a spokojeně. I ve svých pedagogických aktivitách, například na Kladenské škole podnikatelské, se věnoval studentům, kteří pro rozvoj své další kariéry vstupují znovu do vzdělávání. Tato problematika jej oslovila a rozhodl se jí studovat a v této oblasti pracovat. Hned další působiště mu k tomu dalo velmi dobrý prostor, byl to Institut postgraduálního vzdělávání lékařů a farmaceutů, jež připravuje naše odborníky z řad lékařství na jejich profesní dráhu a pomáhá jim odborně se zdokonalovat. Dokončil v roce 2009 vzdělání v oboru Andragogika a personální řízení. Dnes pracuje již 7 rokem jako ředitel úřadu práce. Zabýváme kariérním poradenstvím, rekvalifikacemi, aktivní politikou zaměstnanosti ale i dávkovou problematikou pro klienty. „Zákazníky“ jsou nejen lidé, kteří práci ztratili, hledají novou, nebo se odhodlávají udělat životní změnu, ale ti, jenž práci nabízejí hledají vhodné pracovníky a kolegy.



### Jung:

Pane řediteli vítám Vás osobně poprvé na stránkách TEMA, i když váš úřad a vaši lidé nejsou našim čtenářům a ani členům zcela neznámí, a to je, myslím, velmi dobře. Dnešní základní téma je věnováno práci a zaměstnání, a proto je celkem logické, že na toto téma oslovuji právě Vás, jako regionálního představitele úřadu, který má právě slovo práce ve svém základním názvu. Přestože se navzájem známe a s Úřadem práce úspěšně komunikujeme a spolupracujeme již řadu let, tak podle mých zkušeností ne každý přesně ví, čím vším je váš úřad pověřen a co vše dělá. Mohl byste na úvod stručně dnešní Úřad práce představit a z jakých filosofických myšlenek se „úřady pro práci“ historicky vyvíjely?

### Gabriel:

Úřad práce plní celou velkou škálu úkolů, je správný úřad, rozsah jeho činnosti je dán zákony a jeho úkoly jsou z oblasti zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotní postižením, příspěvku na péči, pomoci v hmotné nouzi, inspekce poskytování sociálně právní ochrany a dávek pěstounské péče. Tedy poměrně rozsáhlý soubor, jenž pomáhá jednotlivcům a rodinám při překonávání náročných sociálních situací. Už z výčtu oblastí je jisté vidět, že se jedná o činnosti, kde jde o individuální práci s klienty. Práci, v mnohdy pro klienta v náročné osobní, rodinné i zdravotní interakci, kdy se naši zaměstnanci někdy stávají součástí této situace například při šetřeních v rodinách. Pokud jde o filosofii a jejímu vývoj – ten byl stejně jako i budování našeho demokratického státu po roce 1989 velmi rychlý a někdy i intuitivní. Po letech umělé, plné zaměstnanosti se objevili i první nezaměstnaní. Těm bylo potřeba pomoci po stránce finanční, ale i specializovanou radou. Vznikaly první týmy odborníků, hledaly se vhodné prostory pro práci úředníků a sbíraly se zkušenosti v zahraničí. Nadšení bylo hlavním pohonem vpřed. Hodně se změnilo, ale i po těch letech stále přetrvává hlavní idea – a to ve spolupráci s celou řadou partnerů, nalézt všem, co mají zájem pracovat, odpovídající práci. Tedy takovou, která bude člověku přinášet nějaký prospěch.

No máte toho pozhnaně, ale ČR eviduje asi 280 000 osob evidovaných na úřadech práce – to je fakt. Na druhé straně už i banka, v tomto případě ČSOB, si dělá své průzkumy a z jednoho z nich třeba vyplývá, že dvě pětiny malých a středních podniků, spíše živnostníků už nevzali další zakázky, právě pro nedostatek pracovníků. Pokud bychom doplnili pojem o „kvalifikovaných a zodpovědných pracovníků, tedy spíše zaměstnanců“, pak se nám problém

větví a větví. Asi nemá cenu hrát si s konkrétními čísly i komora má svá, a to podobná čísla, ale je faktem, že celým českým průmyslem a službami se line to naše kdysi známé a nečekaně se vracející – „nejsou lidi“. Je vtom dost paradoxů, kdy jedním z nich je fakt, že nastupující digitální věk teoreticky již dnes potřebuje méně lidí na jednotku produkce a lze očekávat další pokles. Naše ekonomika, která k údivu a uspokojení všech roste, lidi do práce potřebuje. Nedostatek je snad pochopitelný – na většině území státu je teď nezaměstnanost rekordně nízká, ale proč se pak problém nedostatku pracovníků projevuje i v našem okrese Most, kde je nezaměstnanost tradičně vysoká, kolem 6000 osob v evidenci ÚP – to je také fakt a paradox k zamyšlení. Kde je tedy ten zakopaný pes podle ředitele ÚP?

To není otázka jen na Úřad práce ČR. Do snahy zajistit, aby se dostávalo kvalifikovaných pracovníků na trhu práce, je třeba zapojit i školy, rodiče, výchovné poradce, ale i samotné zaměstnavatele. Je to o nastavení systému a všeobecného povědomí. Mnozí rodiče, po vlastní zkušenosti, chtějí pro své děti lehčí práci, ne v průmyslu. Nemají zkušenost, jakou změnou všechna odvětví prošla, a proto směřují své ratolesti na školy, po jejichž absolvování hledají uplatnění velmi těžko. Jen dnešní vysoká poptávka po pracovní síle jim pomáhá najít práci. O nedostatku vyučených v průmyslových oborech, řemeslech a zdravotnictví bylo napsáno již mnoho. A s obdobnými problémy se potýkají i v okolních státech. Začít je třeba od mala, avšak bude to velice náročné. My jsme jako malí mohli vidět svého tátu nebo mámu při opravách domu a úpravách jeho okolí a mohli jsme jim pomáhat. Dnešní děti z paneláků nemají moc manuálních dovedností a na počítači umějí především hrát hry, které nepodporují rozvoj jejich dovedností. V našem kraji, kde je vysoký počet lidí pouze se základním vzděláním, se na tuto oblast musíme velmi soustředit, pracovat na vzdělání celoživotním, ve spolupráci škol a dalších vzdělávacích subjektů na straně jedné a zaměstnavatelů na straně druhé. V tomto ohledu hraje velmi důležitou roli úzká spolupráce všech partnerů působících na trhu práce. Dalším faktorem je i motivace lidí. Jistě funguje jedna zaručená a tou jsou peníze. V každém případě je třeba poukázat na fakt, že uchazeči o zaměstnání z evidence Úřadu práce ČR nejsou pro zaměstnavatele jediným zdrojem pracovní síly na trhu práce. O tom, kterého zaměstnavatele si zaměstnanec nakonec zvolí, rozhoduje řada aspektů – nejen výše mzdy, ale benefity, dobře nastavená firemní kultura zaměstnavatele nebo třeba jeho ochota ustoupit z původních požadavků. Právě společensky odpovědné chování zaměstnavatele je jeho velkou konkurenční výhodou. Naprosto stěžejní je pak integrace nového zaměstnance, do které spadá zejména proces zaškolení a celkové adaptace, a v neposlední řadě i dodržení předem dohodnutých podmínek zaměstnání. Navíc – v současné době se výrazně objevuje trend, kdy řada uchazečů, zejména těch, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, ztrácí motivaci pracovat, a to např. kvůli nízké úrovni vzdělání, popř. "zastaralé" kvalifikaci, nedostatku praxe, exekuci, omezené mobilitě, věkovému, zdravotnímu handicapu či péči o malé děti nebo osobu blízkou. To vše výrazným způsobem snižuje jejich šance na získání práce. Úkolem Úřadu práce ČR je pokusit se odstranit tyto bariéry a pomocí nástrojů, opatření aktivní politiky zaměstnanosti a cíleného poradenství vyrovnat nesoulad poptávky a nabídky na trhu práce. Tedy obsadit co nejvíce volných pracovních míst uchazeči z jeho evidence.

Ale jak už jsem uvedl – je třeba změnit nastavení celého systému a vnímání toho, jak se situace na trhu práce vyvíjí.

Jedním z důvodů, proč se k nám do kraje zrovna potenciální zaměstnanci nehrnou, nebo absolventi odcházejí, je jeho stále, a podotýkám, že již neopodstatněná, negativní pověst. Argumentuje se i zdravotním stavem, nemocností, délkou života apod. Objektivní důvody jsou samozřejmě na jinou diskusi, přesné a doložené numerické vyjádření je také problematické. Snad jediný, kdo vede oficiální a dokladovatelný přehled o zdravotním stavu určité skupiny je váš úřad (viz tabulka Most). Bylo by zajímavé, podívat se, jak by stejnou tabulku vyplnily úřady práce v tzv. zdravých regionech. Myslíte, že byste se o to mohl pokusit, dát také do procent a okomentovat to?

Jak jsem již říkal, má náš kraj v této oblasti stigma minulosti. Lidé dlouhodobě pracující v dolech a těžkém průmyslu mají zdravotní handicap, pracovní omezení a těžko hledají odpovídající zaměstnání. V dnešní době se však toto nezakládá na pravdě, resp. nemá reálné základy. Podíl osob se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání je naprosto srovnatelný s dalšími kraji. Z příložené tabulky vyplývá, že Ústecký kraj byl k 31. 1. 2018 v celorepublikovém srovnání na 6. místě (16,85%), přičemž uvedená hodnota je lehce nad celorepublikovým průměrem (15,99%). Důvodem jsou především lepší pracovní podmínky, není takový podíl manuální práce a starší ročníky odešly do důchodu. Nejsm Severočech, za prací dojíždím, mám zde však část rodiny a kraj Středochoří a Krušných hor mi přirostl k srdci. Měl jsem ho dlouho spojený jen se zdevastovanou krajinou, ale opak je pravdou. Rekulivace starých důlních děl ho neuvěřitelně proměnily po stránce krajinné, průmyslové závody již nevypouští jen barevné kouře. Proměnila se i výroba a v průmyslových zónách vyrostla celá řada firem posouvajících technologie výroby vpřed. To mění tím pádem i fyzickou náročnost vykonávané práce. Kraj se změnil v místo, ve kterém je příjemné žít.

Přehled UoZ/OZP dle jednotlivých krajů ČR k 31. 1. 2018

Kraj	celkem	OZP	Podíl OZP
Plzeňský kraj	11 108	2 219	19,98
Pardubický kraj	10 735	2 034	18,95
Kraj Vysočina	13 442	2 527	18,80
Zlínský kraj	14 506	2 717	18,73
Královéhradecký kraj	10 850	1 946	17,94
Ústecký kraj	32 479	5 474	16,85
Jihočeský kraj	15 535	2 596	16,71
Moravskoslezský kraj	50 011	8 093	16,18
Jihomoravský kraj	38 683	6 150	15,90
Olomoucký kraj	20 035	3 178	15,86
Liberecký kraj	12 127	1 900	15,67
Středočeský kraj	30 303	4 371	14,42
Karlovarský kraj	7 685	889	11,57
Praha	21 729	2 146	9,88
<b>Celkem ČR</b>	<b>289 228</b>	<b>46 240</b>	<b>15,99</b>

Rekvalifikace je další z aktivit v oboru práce, na kterou se vynakládají značné prostředky, nejen tuzemské, ale i Evropské. Rozebereme-li pojem kvalifikace zaměstnance (podle akademického výkladu – „*souhrn odborných vědomostí, schopností, návyků a zkušeností potřebných k výkonu určité práce*“), pak se prakticky jedná o vzájemně se ovlivňující soubor tří základních faktorů. Jde o:

1. základní teoretickou přípravu, tedy vzdělání
2. praxi v oboru, ve kterém je zaměstnán
3. osobní předpoklady k možnostem a ochotě pracovat

Rekvalifikace je tedy změna zaměstnanecké užitečnosti, a to logicky ve všech třech uvedených faktorech. Je otázkou, k čemu se hlásí vaše úřady a je-li vůbec cesta ke komplexnímu naplnění tohoto pojmu. Víím, že je to více filozofická úvaha než praktická věc, ale přesto jak se na toto v komplexu a s odstupem díváte Vy? Nedávno jsem četl zajímavou analýzu uplatnitelnosti (zaměstnanosti) absolventů vybraných vysokých škol, což je na jinou diskusi, ale je také otázkou, zda se někdo zabývá efektivností rekvalifikačních aktivit z hlediska dlouhodobější uplatnitelnosti ve firmách.

Není v silách ÚP ČR pracovat s klienty v rámci všech Vámi uvedených faktorů. Ten první je otázkou školního vzdělání, ten poslední zase výchovy a osobních vlastností jedince. Cílem ÚP ČR je, prostřednictvím cíleného poradenství, individuálního přístupu či finanční podpory poskytnout klientům možnost kariérního rozvoje. Jde především o dlouhodobě nezaměstnané. Snahou je sladit poptávku a nabídku na trhu práce v rámci našich kompetencí. Pokud bychom měli být konkrétní – jedná se o aktivity především krátkodobého charakteru – kurzy, školení, k získání například řídičských, svářečských oprávnění, přípravu k drobnému živnostenskému podnikání, ale i rozvoj toho co mnozí starší neměli ve škole, jako kurzy práce s PC. Tato oblast se dá i dobře měřit a sledovat i po nástupu klientů do zaměstnání. Co nelze změřit je motivace.

Mohl byste rozvést, zda je nějak kontrolována uplatnitelnost po rekvalifikačních aktivitách, zejména dotovaných z tzv. Evropských peněz?

Všechny toky peněz, národních nebo „evropských“ kontrolujeme u jejich příjemců a po dobu realizace konkrétního projektu. Využíváme celonárodního systému měření efektivity, zda je rekvalifikace využívána v souladu s 3E. Podle toho pak upravujeme množství prostředků na určité typy rekvalifikací a podporujeme nové nebo neefektivní (to pro nás znamená, že se nám uchazeči vrátí do evidence do půl roku od jejího absolvování) dále neschvalujeme. Jinak řečeno – obsah a složení rekvalifikací odpovídá potřebám regionálních zaměstnavatelů.

Sociální dávka – téma samo sobě na nekonečné rozhovory. Nicméně je to faktem a upřímně se společnost bez tohoto institutu asi neobejde. Je to bezesporu velké téma, ale naskytá se dilema, kde jsou ty hranice nutného, přijatelného a zcela demotivujícího a zneužívaného nástroje sociálního státu. Někdy to vypadá, že jeden úřad, tedy váš, na jedné straně hledá práci pro své klienty (hrozné slovo v praktickém významu) a na druhé sociální dávkou řadu lidí z pracovního trhu vytěsňuje. Víím, že se Vám na toto téma bude asi obtížně odpovídat, ale přece, jak ten systém, možná rozpor vidíte Vy?

I v životě je linie mezi tím dobrým a špatným velice tenká. Také zde se vedou diskuze o výších minimální mzdy, různých typech sociálních dávek a o jejich dopadu do motivace hledat si práci. Některé demokratické státy dokonce zkouší institut nepodmíněného základního příjmu, který by dostával každý člověk bez ohledu na svoji aktivitu. Stejně tak jako vždy budou lidé, kteří budou mít handicap ať již objektivní nebo subjektivní pro vstup na pracovní trh, tak se nám zvenčí bude zdát, že vlastně jen zneužívají systém. Naše pohledy budou odlišné. Je jen otázkou, kolik máme tolerance a mnohdy i empatie na straně jedné a jak s touto hranicí nutného umíme pracovat. Naš systém dávek je možná pro mnohé velmi rozsáhlý a nepřehledný, a proto i často laicky napadaný. Každopádně je ale třeba upozornit, že Úřad práce ČR je správný úřad a jako takový nevytváří zákony, ale je povinen podle nich postupovat. Jeho snahou také je motivovat klienty k tomu, aby byli aktivní při hledání zaměstnání, snažili si zvýšit příjem vlastní prací a nespolehali jen na sociální dávky.

Švarc systém. Další lahůdka na trhu práce. Cest z pasti nezaměstnanosti sice může být „výroba“ OSVČ pod podporou a péčí státu, ale co je moc, toho je asi příliš. Fakt, že teoreticky podnikatelem, tedy i OSVČ, je asi každý pátý Čech, je k zamyšlení. Pomineme-li fakt, že nad výkonem řemesel není u nás žádný cechovní systém, jak bylo a mnohde je dobrým zvykem a společenskou garancí, což je jiný problém, pak se musí logicky předpokládat, že není moc zájem o zaměstnanecký poměr a na pracovním trhu se objevují mj. i řemeslníci, jako OSVČ, nabízející podnikatelům své služby. Je asi pravdou, že se podnikatelé v některých oborech až tak moc nebrání, když vlastně ani jinou šanci nemají, ale pak je tu „státní“ hon na ten v úvodu zmíněný švarc systém, který opravdu není nic moc. Nicméně se asi stal normálním, i když nežádoucím, segmentem podnikatelského prostředí. A dlužno podotknout, že nejen jeho – všichni poslanci a senátoři využívají služby svých asistentů ne jako zaměstnanců Parlamentu, ale OSVČ. Moc se to neví, ale když i poslanci můžou, tak proč ne hospodský v Horní-Dolní? Jak se na to díváte?

Máte pravdu, že kontinuita vývoje řemesel a cechovního systému u nás byla přerušena totalitou. V sousedním Německu je tento systém opravdu společenskou garancí a zvykem, i když mnohdy také zkosnatělým. Pokud jde o „švarc systém“, to není agenda ÚP ČR. Spadá do oblasti Státního úřadu inspekce práce.

Vzdělávání. O vzdělávání jako zdroji pro pracovní trh bychom mohli mluvit i dnes donekonečna. Mluvíme, mluvíme a pozitivní výsledky se sunou velmi pomalu, jestli vůbec. Ztratili jsme pokoru a v rámci modernosti a možná naší i Evropské i pseudohumanity zapomínáme na naše osvědčené vzdělávací tradice a moderní trendy charakterizované fenoménem společnosti 4.0. na tom nic nezmění. Lze jen doufat, že nebudeme hledat naše české cesty a trochu se poohlédneme u sousedů. Zde si dovoluji odcitovat pasáž příspěvku z tohoto čísla od naší německé partnerské komory v Halle:

*„Praktickým příkladem je magazín „Hledáme učně“, který je vydáván ve spolupráci s Průmyslovou a obchodní komorou Halle-Dessau, agenturou práce, s místní řemeslnickou komorou, a rovněž s místním nakladatelstvím, zaměřeným na vydávání časopisů. Žákyně a žáci*



*osmých až dvanáctých tříd dostávají dvakrát ročně tento magazín zcela zdarma. Absolventi učňovských oborů zde představují učební obory ze svého pohledu a podnikatelé zde prezentují nabídky učebních oborů ve svých podnicích“.*

Co myslíte, neměli bychom se trochu inspirovat? A jak Vy se díváte na náš vzdělávací systém?

Vzhledem k tomu, že mou původní profesí je kantořina, zajímá mě tato oblast i po osobní stránce. I z pohledu trhu práce je třeba, aby se už na školách opět dbalo na tradici řemesel. Řada z nás ještě pamatuje výuku v dílnách a na pozemcích na základních školách. A i díky tomu, že děti získávaly vztah k manuálnímu činnostem, byli naši řemeslníci svojí šikovností proslulí. Dnes se k tomu pomalu vracíme. Začínáme s dětmi zase chodit do průmyslových podniků na exkurze. I tam si totiž podnikatelé začínají uvědomovat, že zaměstnanec je potřeba si připravit. Jeho rozvoj, zvláště v moderní společnosti bude otázkou celého života, a dokonce se může jeho profesní kvalifikace úplně otočit. Určitě je potřeba hledat vhodné nápady a inspiraci. Severské evropské státy v současné době hrají v této oblasti prim a uvědomují si, že to je dobrá investice do budoucnosti.

Co se týče tohoto příkladu, myslím, že je to výborné hledání, jak zaujmout a prezentovat učební obory. Dnešní teenageři, stejně tak jako i my doma, často poslouchají jen napůl a fenomén internetu a zprostředkované zkušenosti od vrstevníků je pro ně vhodným nástrojem k vytvoření si vlastního názoru na svůj budoucí život a práci.

Můžu to chápat tak, že se o něco společného pokusíme, jako už jsme spolu spoustu užitečného udělali?

Ano, určitě. V rámci našeho kraje se nám osvědčil projekt – **Loňští deváťáci letošním deváťákům**.

Jde o aktivitu, kterou vyhrálo Kontaktního pracoviště v Děčíně hlavní cenu Národní ceny kariérového poradenství 2017 za přínos ÚP ČR ke kariérovému rozvoji žáků základních škol.

Loňští deváťáci předávají své zkušenosti letošním deváťákům. Jak se rozhodovali ve výběru školy? Kdo jim pomáhal s výběrem školy? Co vše podnikli k tomu, aby se co nejvíce o škole dozvěděli? Na co se mají připravit? Jaké jsou jejich první dojmy z nových škol? Otázky a odpovědi jsou přeneseny na plakáty a do vzkazníku. Stalo se již tradicí, že loňští deváťáci osobně odpovídají na dotazy žáků na Veletrhu škola Děčín.

Materiály využívají i výchovní poradci základních škol při jejich práci se žáky. Zapojení vrstevníků nám napomohlo zlepšit komunikaci se žáky ZŠ. Rádi bychom tuto inovační aktivitu přenesli i do ostatních regionů.

Děkujeme za rozhovor a na závěr malé pousmání:

*Babička říká své vnučce:*

*„Já, když jsem byla v tvých letech, tak už jsem pracovala.“*

*„Babi, až já budu v tvých letech, tak ještě pracovat budu.“*

*Pokud má daň z tabáku odradit od kouření,*

*daň z alkoholu od pití,*

*pak daň ze mzdy pochopili jenom někteří klienti úřadů práce.*

inzerce



## Dá se ještě stihnout zavést GDPR? Ano, ale...

Konference o ochraně osobních údajů GDPR od Hospodářské komory ČR

**Praha 26. dubna nebo 22. května 2018**

Zjistěte detaily na: [www.komora.cz/gdpr](http://www.komora.cz/gdpr)

# Co všechno jsme ochotni obětovat za práci třeba v nové průmyslové zóně?

Výstavba nových průmyslových zón je významnou cestou k využití rezerv víceméně kvalifikovaných pracovních sil, i když nyní téměř vyčerpaných. S oblibou jsou investoři lákáni do staveb na tzv. „zelené louce“, kde stát připravil změnami územních plánů, výstavbou základních inženýrských sítí nebo daňových úlev příhodné podmínky pro různé i zahraniční investory... Často ale způsoby a lokality výstavby sklouzávají do přístupů z pohledu delších časových horizontů problémových. Proto se ptám:



Ing. Miroslav Richter, Ph.D., EUR ING

## Jak hospodaříme se zemědělskou půdou?

### 1. Úvod

Je všeobecně známo, že počet obyvatel Země přesahuje 7 mld. osob a neustále vzrůstá. Zastavení růstu je demografy očekáváno spíše v horizontu desítek let, ale co může být hlavními příčinami, není zcela jasné. Ani drastická administrativní omezení porodnosti ve druhé polovině 20. století v Číně nepomohla, minula se účinkem. Populační boom ve zpravidla nejchudších zemích a vrstvách obyvatelstva světa trvá. Důvodů pro jeho omezení až zastavení v budoucnu může být více:

- klimatické změny promítající se do úrodnosti půd nebo změn délky vegetačního období vedoucí k poklesu produkce potravin,
- nedostatek pitné vody způsobený změnami v objemu a časovém rozložení dešťových či sněhových srážek v průběhu roku,
- omezené možnosti získávání nové zemědělské půdy kácením deštných pralesů,
- nedostatek orné půdy, vážnou rekultivaci a revitalizaci,
- znehodnocení půdy neuváženými melioracemi nebo naopak intenzivními závlahami vedoucími až k zasolení půd,

- znehodnocování půdy vodní nebo větrnou erozí, vyčerpáním zásob živin nevhodnými osevními postupy, nevhodným poměrem mezi průmyslovými a statkovými a hnojivy, nedostatek organické hmoty v půdě, změnami struktury zhutněním vedoucím ke snížení vsakování vody a tím výsledně k poklesu úrodnosti,
- snižování zemědělského půdního fondu urbanizací krajiny nebo zalesňováním,
- růst vzdělanosti obyvatel a větší individuální zájem na růstu životní úrovně vedoucí na druhé straně až k ohrožení prosté reprodukce,
- zlepšení zdravotní péče s výrazným snížením dětské úmrtnosti s překonáním tradičních kulturních, často náboženských tradic prosazujících větší počet dětí v rodině aj. důvody.

Zatím výše uvedené faktory vedly v naprosté většině případů ke zvýšené migraci obyvatelstva, než k omezení růstu populace a řešení místních problémů. Platí, že zatím je kam se přesunout, což navíc podporuje imigrační politika některých zemí, čehož jsme svědky nyní.

### 2. Současný stav

Pokud se podíváme na situaci v Evropě a konkrétně České republice, pak nejeden z výše uvedených faktorů se nás ve větší či menší míře týká. V posledních létech byly zásoby povrchové a podzemní vody z tání sněhu podprůměrné, což vedlo i k omezení dodávek pitné vody. Letní teploty dosahovaly extrémních hodnot, často se objevovaly přívalem deště. Jarní mrazy s následným údobím minimálních srážek a nadprůměrných teplot výrazně snížily úrodu ovoce, obilnin i zeleniny. Díky tomu, že jsme země bohatá, byly jsme schopni uvedené výpadky v produkci zemědělských plodin pokrýt dovozem i když za vyšší nákupní ceny. Tato řešení si při nevhodných klimatických podmínkách řada jiných zemí, zejména Afriky, nemůže dovolit! Navíc bohaté země „severu“ včetně Číny, Japonska a Austrálie v minulých padesáti letech věnovaly značné prostředky do vyšlechtění výnosných a odolných plodin, zejména obilnin.

Pro klimatické podmínky Afriky se šlechtění rostlin (např. sladkých brambor – batátů) věnovala opatrně řečeno pozornost minimální, ne-li žádná! Proto je tam v řadě zemí situace v zásobování potravinami kritická, silně podpořená nedostatkem srážek a pitné vody. Soběstačnost v produkci potravin klesá nebo již zcela chybí! K tomu přistupují kořistnické zájmy některých bývalých koloniálních mocností i Číny a místních klanů vedoucí k ožebračování prvovýrobců, což spolu s nestabilní politickou situací nejspíše vede až k občanským válkám.

**„Z učebnic pedologie je známo, že 1 cm půdy se v mírném pásmu tvoří zvětráváním hornin za spoluúčasti vegetace cca 100 let!“**

Z učebnic pedologie je známo, že 1 cm půdy se v mírném pásmu tvoří zvětráváním hornin za spoluúčasti vegetace cca 100 let! Přitom v ČR desítky hektarů zemědělské půdy jsou každým měsícem zastavovány logistickými centry, průmyslovými zónami, satelitními sídly při velkých městech a dopravními stavbami. Stavět na tzv. „zelené louce“ je pro každého investora jednodušší a levnější. Přitom v intravilánech řady měst jsou „brownfields“, které by si zasloužily sanaci a využití novou zástavbou! Netřeba zdůrazňovat, že je to cesta dražší.

Když jsem před rokem 1990 pracoval v technických útvarech tehdejšího podniku SCHZ, k.p. Lovosice, byla do investičních nákladů projektů povinně při zástavbě zemědělské půdy zahrnuta položka na rekultivaci, např. v SHR. **Dnes tomu tak není.** Naopak cestou výjimek a úlev na daních či „operativních“ změn územních plánů dochází až k podlézáni investorům. Takto se cestou ústupků degraduje každá i velmi kvalitně zpracovaná legislativní norma Zákonem o ochraně zemědělského půdního fondu

## „Zde právě nyní probíhá výstavba dalšího průmyslového areálu na nejkvalitnější orné půdě!“

počínaje, prováděcími vyhláškami a Stavebním zákonem konče. A proto se stále staví na „zelené louce“ s využitím nejmodernější techniky, v nejhroším případě i na nejkvalitnější orné půdě např. v Polabí! Přiložený snímek byl autorem pořízen 10. 12. 2017 v katastru Lovosic na parcelách 3001/2-17 jižně od areálu Lovochemie, a.s. při silnici Lovosice–Terezín. Zde právě nyní probíhá výstavba dalšího průmyslového areálu na nejkvalitnější orné půdě!!! K čemu je nám pak zákonná ochrana půdy?

### 3. Závěry

- Je prokázáno, že klimatické změny na Zemi probíhají neustále, proto se jim člověk musí přizpůsobit. Je iluzorní, že se je podaří zastavit!
- Změny v aktivitě Slunce v posledních letech, změny proudění v oceánech (zejména Golského proudu v Atlantiku) a v atmosféře včetně změřených teplotních gradientů v troposféře a stratosféře naznačují, že může nastat malá doba ledová, jako tomu bylo v 17. století. A na tu nejsme připraveni vůbec!
- Zásadní úlohu v objemu produkce biomasy mají sloučeniny dusíku ze statkových a průmyslových hnojiv. Průmyslová

hnojiva typu ledků a močoviny jsou vyráběna z fosilních paliv. Zásoby fosilních paliv ale jsou velmi omezené, jejich vyčerpání při stávající spotřebě během cca 5 generací lze očekávat! Přitom se jich více než ¾ spotřebovávají s omezenou účinností v energetice a dopravě.

- Známa ložiska fosfátů budou při stávající úrovni těžby vyčerpána cca za 50 let. Nezbytnost fosforu pro úrodnost a tvorbu semen je prokázána. V DNA, nositeli dědičnosti, je fosfor naprosto nezastupitelný! Již nyní je nutné maximum sloučenin fosforu zapracovat do kompostů a vracet do půdy, nikoliv je s čistírenskými kaly nebo těžnými sedimenty z povrchových vod ukládat do skládek!

## „Je prokázáno, že klimatické změny na Zemi probíhají neustále, proto se jim člověk musí přizpůsobit.“

- Při poklesu výnosů zemědělských plodin do budoucna bude potřeba větších osevních ploch pro zajištění alespoň stávající produkce potravin a krmiv. To je logickým a zásadním závěrem.
- Vznik mezinárodních konfliktů pro nedostatek sladké vody, nedostatek potravin a vyčerpávání surovinových zdrojů Země nelze vyloučit.

PS: Je nutné rozhodovat s ohledem na vývoj v delších časových horizontech. Co nám na naše nynější počínání řeknou vnoúčata, když možnosti intenzifikace produkce krmiv a potravin jsou s ohledem na zdroje a ochranu všech složek ŽP omezené?!

**Ing. Miroslav Richter, Ph.D., EUR ING,**  
bývalý děkan FŽP UJEP v Ústí nad Labem

### 1. Literatura

- 1.1 Kutlík M.: Racionálně o globálním oteplování, Dokořán s.r.o. Praha, 2008
- 1.2 Klír, J. a kol. 2007: Rámcová metodika výživy rostlin a hnojení. Praha, ÚRV, v. v. i., 2007, aktualizovaný dotisk, 2008, 40 s.
- 1.3 Šípál, J., 2013: Obnovitelné zdroje energie a způsoby získávání elektrické a tepelné energie z obnovitelných zdrojů. Skripta. Ústí nad Labem, FVTM UJEP, 128 s.
- 1.4 Urban, J., 2012: Úrodnost půdy a výživa rostlin. Zemědělec, s. 26.
- 1.5 Kolektiv BBC, 2007: The great global Warming Shwidle. Dokumentární film.
- 1.6 Klimatické změny: <http://gnosis9.net>
- 1.7 NASA: <http://nasa.satellite.stratospheric.temperature.measurements>
- 1.8 Landscheidt, T.: Sluneční aktivita: Dominantní faktor v dynamice klimatu, Schroeter Institute for Research in Cycles of Solar Activity, Nova Scotia, Canada, 1998

Skrývka ornice proběhla, zástavba původně zemědělské půdy je v proudu...



# Načtenuto... od Lucie Bartoš

„Svět je plný ochotných lidí – jedni jsou ochotni pracovat, druzí jsou ochotni nechat je pracovat.“

Robert Frost, čtyřnásobný nositel Pulitzerovy ceny

## PRÁVO NA PRÁCI? BYLO NEBYLO... SILNĚJŠÍ SI PEČOU TY SLABŠÍ JAKO RYBY NA ROŽNI

Pamětníci komunistického režimu jistě nezapomněli na doby, kdy práce byla **POVINNOST**. Dnešní demokratická společnost učinila z práce **PRÁVO**. Svobodnou volbu člověka. Může být tedy dobrovolně nezaměstnaný, chce-li. Být příznivkem dnes není trestný čin.

### MÝTUS PRACOVNÍ JISTOTY

Komunisté sice nemluvili o *povinnosti práce*, naopak režimní nucení k práci pojmenovali „sociální jistotou“. Předkládali veřejnosti mýtus, že toto chrání lidi před ztrátou zaměstnání, která je největší obavou v ostatních, kapitalistických, zemích. To, že se člověk bez práce (nezaměstnaný) stával kriminálníkem, který se dopouští trestného činu, jen **využíval režim** jako zástěrku k nátlaku na lidi. A nebo ke kosmetickému přejmenování *táborů nucených prací*, kam **tehdejší systém** posílal lid, když tam byl nedostatek pracovní síly (do dolů, železáren, státních statků a podobně). Tedy šlo o způsob perzekuce a zastrášení odpůrců režimu (ať domnělých, či skutečných).

Povinná, nucená práce, byla formou vězení. Zavedení „práva na práci“ po roce 1989 ovšem způsobilo také nešvary, které dennodenně nelibě pociťují tisíce lidí.

*Nechci svou úvahou dospět k obhajobě čehokoliv z časů, kdy nezaměstnanost (příživnictví) byla trestným činem a kdy se z doktorů stávali kotelníci. (Mimochodem montovny, do kterých už přecházejí i vysokoškolsky vzdělaní lidé, nemají někdy daleko k naplnění nuceného pracovního přezázení.) Je spíš na pováženou, že v současném systému najdeme i po čtvrt století takové díry, které způsobují slabším spoluobčanům tíseň a nouzi třeba jen proto, že v poměrování důležitosti základních svobod nakonec vyhraje právo na (ne)práci nad právy dětí.*

### PRACOVAT SE NEMUSÍ, JE SVOBODA

**Právo na práci** je jedno z těch základních, obsažených v *Listině základních práv a svobod České republiky*. Myslí se jím právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací (*odstavec 3 článku 26 tak upravuje právo na zaměstnání definované Zákonem o zaměstnanosti, tedy závislou práci na základě pracovních-právního vztahu se zaměstnavatelem jako nadřízeným*), právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Ti, kteří právo uplatnit nemohou (třeba ze zdravotních důvodů či během péče o malé dítě), mají právo na hmotné zabezpečení od státu. Právo na hmotné

zabezpečení ve stáří, při nezpůsobilosti k práci a při ztrátě živitele je upraveno článkem 30, díky čemuž se můžeme vymezovat jako sociální stát.

Právo na práci, oproti povinnosti, přineslo do naší společnosti bohužel několik zhoubných dopadů.

- Jednoho jste si bezesporu všimli brzy po Sametové revoluci:

Pracovní svoboda dala vzniknout **NEZAMĚSTNANOSTI** (od nulové míry nezaměstnanosti a od neexistence úřadů práce jsme dospěli například v roce 2002 k míře nezaměstnanosti přes 10 procent, Mostecko vykazovalo i přes 20 %). Rozmohla se **PRÁCE NAČERNO**. Práce není povinnost (jako za komunistů), takže můžete být klidně nezaměstnaní a nemusíte to zdůvodňovat. Snazší je také zapírání příjmů, protože volba být nezaměstnaný poskytl možnost oficiálně nepracovat (a pobírat sociální podporu) a k penězům se – bez nutnosti odvodů do společné kasy – dostat právě souběžným nelegálním zaměstnáním.

- Druhou kapitolou jsou návazné důsledky, o nichž se možná tolik nemluví, dopady jsou ale o to fatálnější, například:

- Vedle ekonomických dopadů má nezaměstnanost prokazatelné dopady sociální, zejména při dlouhodobé nedobrovolné nezaměstnanosti znatelně ovlivňuje emoce, sociální izolaci, rodinný život (rozvody, snížená motivace k porodnosti), vyšší výskyt srdečních chorob. Za zmínku stojí rovněž destrukce morálních hodnot, a s tím související patologické jevy jako alkoholismus, závislosti, gambling, kriminalita, zadluženost a extrémně i sebevraždy. Z pracovního pohledu pak: návyk žít ze sociálních dávek, ochabování kvalifikace a ztráta pracovních návyků.
- **Nulová garance práce** způsobila **chudobu** zejména nejzranitelnějších skupin obyvatelstva (ženy s dětmi, sólorodiče v neúplných rodinách), které začaly být z trhu práce vytlačovány.
- Možnost schovat se za právo být *nezaměstnaný* (a vydělávat si zároveň například



šmelinou) prohloubila **nevymahatelnost dluhů srážkami ze mzdy**. „*Kde nic není (mzda), tam ani smrt (věřitel) nebere*“.

### PRÁVO TAJIT PRÁCI? DISKRIMINACE

Zejména u vymáhání **výživného na děti**, kde by v konkrétních případech byly srážky ze mzdy jediným funkčním nástrojem, je situace v tomto směru vůči dětem v České republice doslova tristní, pokud dlužník sám nesdělí svého zaměstnavatele (soud po rodiči/matce vyžaduje IČ zaměstnavatele dlužníka, matka ale nemá oprávnění jej zjistit – cosi jako rejstřík zaměstnanců/zaměstnavatelů neexistuje).

Právo na práci (a informaci o ní) se nám tu u pachatelů trestného činu zvrtilo v rebelii pod křídly justice. Toleruje se jim **TAJIT INFORMACI O PRÁCI** (IČ zaměstnavatele), protože informační povinnost dle §260 Občanského soudního řádu je těžko vymahatelná. K pokutám soudy nepřistupují a samy rezignují na součinnosti s jinými státními orgány – při neochotě dlužníka odpovídat sdělí soud matce/dítěti, že tím „považuje žádost za vyřízenou“.

**Dítě zaměstnance** (tedy prostřednictvím své matky) je tak v možnostech obstarání živobytí oproti dítěti živnostníka, potažmo pracovníka „na švarcsystem“, **diskriminované**.

### NUCENÁ PRÁCE

Kombinace výše jmenovaného mimoto u samoživitelů z důvodu nouze překročila „právo na (ne) práci“ na existenční **NUTNOST PRÁCE** – někdy **dokonce dvou** pracovních úvazků, a to i v období rodičovské péče/dovolené, kdy dítě má právo na rodičovskou výchovu a péči, a matka má právo na rodičovství a podporu státu, což je rovněž zakotvené v Listině: Článek 32:

(4) *Péče o děti a jejich výchova je právem rodičů; děti mají právo na rodičovskou výchovu a péči.* (5) *Rodiče, kteří pečují o děti, mají právo na pomoc státu.*

Rodičovský příspěvek je poskytován v souladu s citovaným odstavcem a v souladu se „svrchaností státu ve věcech rozhodování o dětech“ jako kompenzace **ušlé odměny z práce** tomu rodiči, který osobně celodenně a řádně pečuje o dítě do 4 let věku. Je však nedostačující – jeho základní měsíční výše je pouhých 3 800 korun...

**Nutnost práce** během rodičovské dovolené pak tedy vychází z toho, že stát nezajišťuje podporu v dostatečné výši, aby skutečně nahradila ušlý zisk a mimoto garantovala, že nefunkčnost či nezaviněná absence druhého rodiče neovlivní základní životní potřeby dítěte.

Pečující matka by měla mít výhradně svobodnou volbu, zda se chce během raného mateřství zároveň profesně realizovat. Zásada dobrovolnosti je jí však upřena. Zkrácení jejich práv při volbě práce se projevuje také *v nuceném přijetí práce nejnižší prestiže* (uklízečka, noční vybalování zboží), tím pádem i platového ohodnocení, a *bez ohledu na její schopnosti* a dosavadní získané kompetence (vysokoškolské vzdělání přichází vniveč). *Pozn. Vše má pak dopad i na výši budoucího důchodu – jsou to zejména ženy, které zůstávají na sklonku života ve vdovském stavu.*

Nutnost práce je zde přitom důsledkem toho, že **druhý rodič porušuje zákony**: nehradí výživné, zneužívá práva na (ne)práci, a z obsahu „rodičovské odpovědnosti“ čerpá **pouze práva**, nikoli naplňování **povinností** vůči dítěti, přestože je zavázán jednat v souladu se zájmem dítěte, nikoli zájmem svým. – Dítěti je pak v důsledku upřeno právo na celodenní péči rodiče a dostatečnou „rodičovskou odpovědnost“, tedy zejména ochranu, výchovu, dohled nad dítětem, péči o mravní a citový vývoj, zajišťování vzdělávání, udržování osobního styku s ním a podobně.

Stát nad tím vším ale zavírá oči. Chybí retributivní spravedlnost (*zločin je třeba přiměřeně potrestat, dluh splatit a škodu napravit*). Stát dokonce při své ignoraci není ani schopen poskytnout nástroje těm, kteří za svá práva a za práva dítěte na život, zdraví a výživu, chtějí bojovat sami (či spíše „samy“). Přitom jde o selhání státu a jeho soudní moci. Jde o přiznání práva nepoctivému rodiči na úkor **omezení práva nevinnému dítěti**. (I kvůli takové banalitě jako je identifikační číslo subjektu, který poskytuje práci.)

V tom, aby mohly **chybějící prostředky** pro své životní potřeby získat práci, ještě navíc mnohým brání **nedostatek míst v mateřských školách**. Máme-li mít právo na práci (a nutnost převzít zodpovědnost druhého rodiče na svá bedra), nesmí k tomu chybět základní „infrastruktura služeb“.

Je to nelogické i proto, že stát umožnil čerpání **2leté** rodičovské dovolené, aby se mohly matky dříve vrátit do zaměstnání. Nezajistil však tomu adekvátní navýšení kapacity mateřských škol či jesi.

## CO UDĚLAT PRO ZLEPŠENÍ?

- **Větší tlak na práci vězňů.** Vězeňská správa by měla směřovat k povinnosti vězně mít zaměstnání. Pracující odsouzení by měli mít možnost odvádět více procent z vydělané částky rodině. (Srážka ze mzdy z důvodu výživného by měla být přednostní, i před poplatky za úhradu pobytu ve vězení.) Možností je i alternativní trest „domácího vězení“, kdy odsouzený neodchází za mříže, ale může zůstat v dosavadním zaměstnání (a tedy odvádět výživné z platu) a omezeno má jen trávení volného času.
- **Adekvátní a pravidelně valorizovaná výše rodičovského příspěvku, aby za něj bylo možné pořídit aspoň nejzákladnější životní potřeby k přežití dítěte.** Základní výměra 3 800 Kč není akceptovatelná jako náhrada ušlého výdělků v práci, kterou rodič opustil, a to i v porovnání s: a) částkami životního minima, b) minimální mzdy, c) obdobných dávek kompenzujících „ztrátu“ 1 pečujícího rodiče (sirotčí důchod, pěstounské dávky), d) nezabavitelné částky platu dlužníků, ani e) růstem životních nákladů, zboží a služeb. **Částka 3 800 Kč nebyla valorizována přes 11 let!**
- **Zavedení zálohovaného výživného.** Zvláště v zemi, kde vymahatelnost práva stojí na úskalích, které pečující osoba nemůže ovlivnit.
- **Dostatečná kapacita v předškolních zařízeních.** S tím souvisí i důraz na flexibilní úvazky, poloviční úvazky, sdílená místa, narovnání platové diskriminace.
- **Oprávnění zjistit zaměstnavatele plátce.** S tím souvisí i vymahatelnost „informační povinnosti“ dlužníka i soudů dle Občanského soudního řádu, dále oprávnění pečující osoby zjistit zaměstnavatele dlužníka (např. na OSSZ), když dnes není problém zjistit o komkoliv i takové údaje, jako například je-li v exekuci či insolventci, což je jistě mnohem citlivější osobní údaj ze soukromého života, než IČ zaměstnavatele, který je přitom dále uveden ve veřejném obchodním či živnostenském rejstříku.

## U NÁS V KOCOURKOVĚ

- Místo toho, aby se vyřešila **příčina** přehlňování věznic dlužníky, kteří nemají splněné povinnosti, si někteří politici myslí, že řešením je **méně odsuzovat**. Místo aby se zaměstnali vězni (a strhávalo se jim z platu na výživné pro děti, jimž dluží rámcově kolem 13 miliard), bereme na práci migranty z cizích zemí. – Druhým dechem přitom někteří politici/čky (Pekarová Adamová) uznají, že hrozby o přehlňovaných věznicích jsou vlastně přehnané, protože odnětí svobody je až tím nejzazším řešením.
- Místo **zrychlení vymahatelnosti** výživného o dva měsíce (o trestný čin jde až po 4 měsících neplacení, což je pro matky často likvidační, protože nájem se platí každý měsíc...) někteří policisté odkazují pečujícího rodiče, ať podává trestní oznámení až po půl roce nebo až bude suma mít pět nul... O to déle ale rodič

někdy pobírá „vylepšující“ státní podporu, takže tím v podstatě stát supluje výživné, akorát že v tomto případě není „zálohované“, ale nevratné.

- Místo **převzetí zkušeností** s institutem nahradního výživného z nespočtu evropských států, čímž by se řešil neutěšený stav chudoby některých neúplných rodin, přebírá vláda zkušenosti jako např. EET dle Chorvatska a podobně. Místo změny legislativy, která zaručí vymahatelnost a efektivnější srážky ze mzdy, někteří proti zálohovanému výživnému argumentují, že by soudy zpětně vymohly jen 10 % z „půjčených“ alimentů. Stát tím **potvrzuje**, že si je vědom, že **některé rozsudky o výživném jsou jen papír** k ničemu, protože stát už v té chvíli ví, že ani soudní moc je nevyvůzitelná. Natož obyčejná matka!
  - Někomu je trnem v oku „překlenovací“ výživné, ale že tu pobírají nevratné **sociální dávky** i ti, kteří pracovat nechtějí (tedy další volná pracovní síla), to nikomu nevdají? (Nějak si z toho tyto „vyvolení“ udělali nepodmíněný příjem – jenže ten je míněn pro všechny, bez rozdílu...)
  - Místo navyšování kapacity „mateřinek“, aby mohly matky uplatnit právo na práci a řešit výpadek dlužného výživného nezodpovědným rodičem, se diskutuje o zrušení povinnosti přijímat od roku 2020 už dvouleté děti. Protože matka má být co nejdéle s dítětem doma (tedy i ta, co si to nemůže finančně dovolit a které stát povolil dvouletý „rodičák“) – **zda přežije z 3 800 Kč měsíčně, již ale nikdo neřeší...**
- Pomoc těm, kteří pracovat NECHTĚJÍ, se zdá být v našem státě větší, než pomoc těm, kteří pracovat CHTĚJÍ. I než těm, kteří pracovat POTŘEBUJÍ, byť by podle Listiny základních práv a svobody měli mít právo s podporou státu naplňovat rodičovství!**

Jedním z principů spravedlnosti je distributivní spravedlnost, tedy **spravedlivé rozdělování požitků i břemen**. Pokud k tomu nestačí justiční „chobotnice“ ani morálka, byť ji uměly prosazovat už archaické společnosti, asi nám chybí novodobý Šalamoun. Šalamounská rozhodnutí by možná z fleku zvládla každá druhá sólo-máma. U jedné jsem objevila nejstarší indický zákoník z 1. tisíciletí př. n. l., kde se píše:

*„Kdyby král neúnavně netrestal ty, které trestat má, silnější by si pekli ty slabší jako ryby na rožni... Nikomu by nic nepatřilo a svět by byl vzhůru nohama.“*

U nás už se to peče... **„Pečuj a vypečeme tě“**, tak se mimochodem jmenuje jedna z knih o „neplacené práci“ českých matek. Není co dodat...



**Lucie Bartoš, publicistka**  
vydavatelství MEDIA POWER s.r.o.

# TOVARYŠ

## – pojem téměř zapomenutý



Zdroj: Hana Mottlová, DiS.

## Stanou se montérky opět žádaným oblečením?

**V Mostě se budou oceňovat nejzručnější absolventi učňovských oborů – tovaryši**

Zlaté české ručičky, říkávalo se kdysi, a také to platilo. Dnes se za stříbrné, bronzové a často i lehce dřevěné ručičky zlatem platí. A stejně se špatně hledají. Slovo řemeslník či učěn jako by se stala téměř slovy zapomenutými. Kde se stala chyba? Kam zmizeli šikovní čeští řemeslníci, tovaryši?

Měli jsme kdysi skvělé učňovské školství, kde se výuka propojovala s praxí, a to nejen přímo ve škole, ale také u budoucích zaměstnavatelů. Pak přišla doba, kdy kdosi moudrý usoudil, že kadeřnice, truhlář, elektrikář prostě potřebují maturitu, aby uměli dobře ostříhat, vyrobít poličku nebo vysekat rozvody. Určitě k této situaci ale přispěla i řada rodičů, kteří se snažili a snaží si prostřednictvím svých dětí uskutečňovat své nenaplněné touhy a sny. Nejen co do maturity, ale případně vysokoškolského vzdělání. Titul za každou cenu: „nikdo se tě nebude ptát, jak jsi studoval...“.

Chodit v montérkách a, nedej bože, mít špinavé ruce od manuální práce se prostě moc nenosí. Vidina práce v teplé kanceláři, v hezkém oblečení, služebním mobilem, notebookem, případně služebním autem převažuje často nad přáním dětí i zdravým rozumem.

Jednoho krásného dne však dojde k situaci, že v domácnosti praskne vodovod nebo topení, pokazí se elektroinstalace či něco jiného, a ejhle, najednou zjišťujeme, že není, kdo by kolapsy v domácnosti opravil. Každý není kutil, další nemá na řešení takovýchto karambolů kvůli náročným práci čas. Řemeslníci ze staré školy stárnou, hodinových manželů také není nazbyt. O tom, že šikovné, v řemesle obratné ruce chybějí mnoha zaměstnavatelům, ani nemluvě.

Kdysi byli lidé hrdí na titul tovaryš, tedy na oficiální stvrzení úspěšnosti „učně“ při tovaryšských zkouškách, po nichž mohli samostatně vykonávat práci ve své oboru. A s hrdostí se stávali také po splnění daných podmínek členy příslušného cechu.

Okresní hospodářská komora (OHK) v Mostě již po mnoho let v závěru školního roku oceňuje

vynikající absolventy škol a učilišť Dobrým listem komory. Ten je předáván těm, kteří dosahují mimořádných, v budoucnu využitelných výsledků při studiu bez ohledu na typ vzdělávací instituce. Protože ale za jeden z nejdůležitějších úkolů pro příští roky považuje komora podporu řemeslných oborů, chce se vrátit alespoň zatím symbolicky k původním tradicím řemeslných a živnostenských stavů, které bez zásahů státu garantovaly řemeslnou úroveň a postavení řemesel a živností. Od letošního roku proto bude vybraným absolventům učňovských oborů komorou a školou předáván pod záštitou Hospodářské komory ČR Dobrý list komory s dovětkem „Uznávaný tovaryš“.

**Ing. Roman Viktora**  
člen představenstva OHK Most

# Jak bylo za císaře pána a jak se snažíme, aby bylo ve 21. století

O tom, že se v oblasti řemeslného vzdělávání u nás událo v posledním, tedy kapitalistickém, období, cosi podivného, není dnes pochyb. Řemesla a jejich vykonavatelé, pokud ještě nějakí jsou, se dostali na pokraj zájmu společnosti a ve vizi průmyslu a společnosti ve 4.0. je vzdělávací systém zařadil na samý, tedy spodní okraj jeho zájmu.

Že je dnes nejvyšší čas zjednat nápravu, je více než zřejmé, ale protože není nikdy a zejména v tomto případě od věci poohlédnout se do historie, požádali jsme bývalého, ale i dnes aktivního viceprezidenta HK ČR Františka Holce o jakési ohlédnutí zpět.

Pan Holec, který se tím v aktivní službě komoře velmi zaobíral a také si v tom protrpěl své, nám velmi ochotně vyhověl a poslal nám své vyjádření v poněkud netradiční formě jakéhosi příběhu z fiktivní školní třídy. **Redakce**

Tak tedy:

Kdesi na jedné fiktivní škole, pan učitel odborného výcviku (žáci ho oslovují mistr) na začátku školního roku vysvětloval žákům co je čeká a jeden „zvídavec“ se ho zeptal, jak to bylo s řemeslníky a řemesly dříve a co může čekat dnes?

Vzdělaný pan učitel, spíše mistr odborného výcviku ze „staré školy“ začal tím, že se povídá, že za císaře pána a první republiky, do roku 1940, to bylo asi takto.

Učeň, když ukončil učení, musel udělat tovaryšskou zkoušku, stal se tovaryšem, obdržel cestovní knížku (Vandrbuch) a šel na zkušenu do světa – šel na vandr. Do knížky mu mistr, kde byl na zkušenu, napsal, jak zvládal řemeslo, jak se choval a on šel o město dál. Za císařství mu

získávat další informace o vzdělávání v oboru až do kýžené maturity. Dále můžeš získat další informace o dění v oboru: veletrhy, soutěže mladých, stáže v zahraničí, přednášky a zapojení do Evropských i našich projektů atd. Ovšem záleží také na dobrovolné aktivitě živnostenského společenstva, pokud pro obor existuje. Místo vandrbuchu můžeš získat tak zvaný EUROPASS, ten ti umožní při nástupu do stáže, zařazení do projektů atd. V případě, že v sobě najdeš schopnosti a odvahu stát se podnikatelem, můžeš se stát členem Hospodářské komory ČR v některé její složce a můžeš mít k dispozici další služby, které Hospodářská komora poskytuje svým členům. Ale i tady už je to „se svým rizikem sám za sebe a za své“ – zaměstnanec to má jednoduší.

kteřá měla nahradit dosavadní cechy a některé činnosti. Prosim Vás pánové řemeslníci, zapomeňte na cechy a nahraďte je živnostenskými společenstvy, tak jak rozhodl císař“. Vážený pane ministře, řekli oslovení řemeslníci, když jsme se po něžné revoluci začali dávat dohromady, neznali jsme žádná živnostenská společenstva, ale všichni jsme se domluvili, že známe z filmu jedině „Cech panen Kutnohorských“. Tak vzniklo tolik cechů.

Psal se rok 1998 a bohužel vláda podala demisi a nový ministr školství Eduard Zeman už tak vstřícný k mistrovským zkouškám nebyl, ale alespoň nic proti nim neudělal a tak první běh mistrovského kurzu začal a mistrovské zkoušky se skutečně v roce 1999. Druhý kurz měl zkoušky v roce 2004. Byli to opět, jako v prvním kurzu, členové Cechu instalatérů ČR a Cechu topenářů a instalatérů. Přidali se i členové Rudolfiny – sdružení pro umělecká řemesla a těm se podařil husarský kousek – kdo má mistrovskou zkoušku, může dělat na památkách.

Pak s novou vládou a novou ministryní Petrou Buzkovou přišla ledová sprcha. Svěrázná paní ministryně s velikou politickou mocí „nastoupila“ velmi tvrdě proti návratu mistrovských zkoušek. Ovšem jako náhradu zavedla na učiliště maturity, čím se jí podařilo, co se podařilo. Na jednáních s paní ministryní na HK ČR bylo tehdy velmi dusno. Nedokázala pochopit, když jsme jí říkali, kdo bude dělat řemeslo až budou mít všichni maturitu. A jak se roky s roky sešly, máme to tady. Statistika o tom, kolik kde chybí řemeslníků a těch co chtějí dělat rukama mluví sama za sebe.

Psal se rok 2002 až 2006 a do dnešní doby se z toho všichni řemeslníci a jejich obory vzpamatovávají a nechci to zakřiknout, ale snad se to nadšencům povede za 16 let znova.

Co si z toho odnesl zvědavý žáček, budoucí učeň, maturant a následně pravděpodobně vysokoškolák se samozřejmě neví, ale my dospělí bychom měli vzít rozum do hrsti.

**František Holec**

**„Učeň, když ukončil učení, musel udělat tovaryšskou zkoušku, stal se tovaryšem, obdržel cestovní knížku (Vandrbuch) a šel na zkušenu do světa – šel na vandr.“**

knížka umožňovala volný pohyb po celém císařství. Cestováním získal nové zkušenosti z řemesla, chování a také znalost cizího jazyka. Když se vrátil domů, jeho mistr za předpokladu, že byl dobrý tovaryš, mu na živnostenském společenstvu zařídil přihlášku do kurzu na mistrovskou zkoušku. Po absolvování kurzu a úspěšném složení mistrovské zkoušky za kterou se platilo, si mohl založit živnost a mít i zaměstnance. Když chtěl mít učně, musel jít navíc na krátký kurz (dnes se tomu říká pedagogické minimum). Veškeré vzdělávání po vyučení bylo samozřejmě ve večerních hodinách v sobotu a neděli (v západních zemích to i dnes je stále).

Dnes Ti po předání výučního listu zamávám, po přejí úspěch a děj se vůle Boží. Více už se o tebe nikdo nestará. Když je dobré učiliště, pardon, dnes se vzletně říká střední odborná škola, která má za partnera dobrý cech, vlastně živnostenské společenstvo, a staneš se jeho členem, tak můžeš

Zvědavý a chytrý žák se ptá dál: „Pane mistr, proč už tedy nejsou dnes mistrovské zkoušky a titul tovaryš“?

Jó hochu, v devadesátých letech minulého století byly některé cechy a živnostenská společenstva hodně aktivní a ve spolupráci se zahraničními živnostenskými společenstvy se pustila do přípravy mistrovských zkoušek. Byla připravena skripta a přípravný kurz, který byl rozdělen do dvou let a na závěr připravena více méně standardní mistrovská zkouška.

Když bylo vše připraveno, s materiály zašli zástupci Cechů a HK ČR za tehdejším panem ministrem školství Janem Sokolem, který je velmi vlídně přijal a doporučil některé drobné úpravy. Jak sám řekl i on byl zlatnický mistr. Pak se zamyslel a povídá: „Psal se rok 1859. Po zrušení cechovního systému císařským patentem z 20. prosince 1859 bylo ustanoveno, že od 1. ledna 1860 mají být ustavena povinná živnostenská společenstva,

# Řemeslo, tovaryš, mistr řemesla – nic nového, jen jsme zapomněli

V posledních letech jako by řemeslo nebylo patřičně „in“. Rodiče daleko více při výběru budoucích povolání svých dětí preferují střední školy, často soukromé, které ale v konečném důsledku mnohdy jen zvětšují zástup žadatelů na úřadech práce. Je proto důležité stále přesvědčovat o tom, že zaměstnání, která vyžadují řemeslnou zdatnost, jsou aktuálním a pro budoucnost i velmi atraktivním trendem.

Z pozice viceprezidenta HK ČR a předsedy Hospodářské komory hlavního města Prahy se propagací řemesel mezi školáky a jejich rodiči věnuji již dlouhodobě. Už před několika lety jsme zaznamenali zájem žáků základních škol o řemesla v rámci projektu „Kdo umí, ten umí“. Během něho děti ze základek pravidelně v rámci polytechnické výuky míří na zkušenou do výborně vybavených učeben středních odborných škol. Část vyučování tak tráví přímým poznáním nejrůznějších řemesel. Odpoledne se pak ve školách realizují i volnočasové kroužky zaměřené na žáky druhých stupňů základních škol. V současné době jsme projekt posunuli ještě o něco výš. Snažíme se do hry více vtáhnout i rodiče a prarodiče. Jde o sympatické mezigenerační propojení se skvělým výsledkem. Nejvíce mě na tom těší to, že jde o zážitek, který si rodiny nejen užijí, ale vzájemně je ještě více sblíží. Pokud se navíc někdo z dětí, které si projekt s rodiči nebo prarodiči užijí, rozhodne zvolit řemeslo i pro svou budoucnost, je to pro mne příjemný bonus navíc. Jim a jejich dětem je určený nový projekt „Cesta za řemeslem“.

Na několika pražských středních odborných školách se od října 2017 během sobot, ale i odpoledních všedních dní, konají **řemeslné dny pro celé rodiny**. Cílem kurzu je získání základních manuálních dovedností, poznání zajímavých řemesel, setkání s odborníky z cechů a středních škol, ale i se studenty jejich posledních ročníků,

kteří se v rámci sobotních setkání stanou sympatickými učiteli. Hlavně ale jde o novou zkušenost. Mámy, tátové i jejich děti se pojednou poznávají v nové situaci. Při manuální práci, získávání nových dovedností a pocitu, že to všechno mohou prožít společně!

Rodiče a jejich děti si v rámci nabídky nového projektu mohou vybírat sobotní program z více variant. Přímo ve středních školách si zkoušejí konkrétní řemesla. Nabídka škol je pestrá a odborníci ze škol, cechů, ale i studenti vyšších ročníků se na neobvyklou sobotní sestavu v jejich učebnách pečlivě připravují. Zedník, strojník, tesař, krejčí, autolakýrník, ale třeba i aranžér, farmaceutický chemik, umělecký truhlář, čalouník a další. Jde jen o to, jaká řemeslná dovednost rodinu zajímá. Přímo na place je ale třeba zajistit i bezpečnost. Pracuje se i s různými technickými pomůckami – brusky, pily a některé děti jsou malé. Přesto ale rodiče i děti odcházejí ze sobotních kurzů nadšení! Navíc s vlastnoručním výrobkem, který si odnášejí domů.

Do toho by mohly zapadnout následující příběhy: *Sympatická maminka absolvovala v rámci projektu Cesta za řemeslem kurz řezbář společně*



Projekt „Cesta za řemeslem“

*se synem Matoušem. Táta totiž onemocněl, a tak ho musela zastoupit. Zpočátku byla ze sobotního programu nesvá.*

*„Vůbec jsem si neuměla sama sebe na řezbářině představit,“ usmívá se dnes. „O to větší překvapení pro mě bylo, když jsem v učebně viděla i mladou slečnu s maminkou. Nejprve jsem si říkala, že nedokážu ze dřeva nic vyrobit. Později jsem zjistila, že přece jen něco dokážu a začalo mě to bavit. Nakonec jsme si užili nádherný den! Byla jsem nadšená a moc jsem si psychicky odpočinula. Syn vyhodnotil, že je nejspíše šikovný po mamince. Zřejmě vůbec netušil, že bych něčeho takového byla schopna!“ Stejně tak ji doplňuje i tatínek Filipa a Tomáše, kteří pro změnu spolu s tátou absolvovali kurz truhlář ve Střední odborné škole Jarov. „Chtěli jsme, aby kluci poznali řemeslo,“ říká. „Kouzlo toho, že vlastníma rukama něco dokážete vytvořit. Jsou tu navíc moc sympatiční učitelé odborné výuky, kteří děti dovedou zaujmout, mají k nim super přístup, a hlavně jim ukáží, že řemeslo je radost a může člověka hodně bavit!“*

Uvědomuji si, že propagace řemesel je ve vnímání rodičů i jejich dětí běh na dlouhou trať. Je nutné vytrvale argumentovat a vysvětlovat,

Děti na řemeslných dnech pro celé rodiny.





že šikovného řemeslníka dnes očekává zajímavá profesní budoucnost i velmi atraktivní výdělky. Je potřeba naučit naši společnost, že řemeslo je zaměstnání pro budoucnost. K tomu by měla posloužit i společná myšlenka s OHK Most, kterou jsem pochytily při osobní návštěvě pana předsedy Rudolfa Junga. Připravit a začít vyhlašovat ty mladé lidi, kteří skutečně umějí výborně pracovat rukama a budou se řemeslu plně věnovat po svém studiu. V letošním roce oceníme několik učňů titulem uznávaný tovaryš, takovým předstupněm pro dosažení mistrovské zkoušky pro dané řemeslo.

**Titul Uznávaný tovaryš řemesla a Mistr řemesla** je moje primární osobní záležitost, kterou chci prosadit a ukotvit na trhu práce v České republice. **A Hospodářská komora se všemi svými složkami při ní musí hrát zásadní roli.**

Více informací najdete na [www.cestazaremeslem.cz](http://www.cestazaremeslem.cz)

**Roman Pommer**  
viceprezident HK ČR a předseda HK hlavního města Prahy



Sára Ádámová

## Úspěch žákyně SPŠ a SOŠ GS, Most na soutěži GastroLabe 2018

Střední škola řemesel a služeb Děčín IV a Centrum Pivovar Děčín pořádali 22. února 2018 III. ročník soutěže mladých kuchařů, cukrářů a číšníků GastroLabe 2018. Pro obor číšník, servírka byla určena soutěžní disciplína „Příprava teplého předkrmu a jeho servírování před hosty.“ Soutěžící měli připravit a naservírovat hostům 2 porce libovolného teplého předkrmu dle trendů současné gastronomie. Soutěže se zúčastnila i žákyně 2. ročníku SPŠ a SOŠ GS, Most Sára Ádámová a v nabitě konkurenci obsadila krásné druhé místo.

## Mladí obráběči a obráběčka kovů z Ústeckého kraje změřili své odborné dovednosti

Dne 2. března 2018 Střední škola stavební a strojní, Teplice na svém odloučeném pracovišti v Krupce, které se zaměřuje na výuku strojnických a elektrotechnických oborů, uspořádala regionální kolo soutěže Kovo–Junior v rámci oborových soutěží České ručičky. Do regionálního kola soutěže se nominovalo dvanáct soutěžících, jedenáct žáků a jedna žákyně učebního oboru Obráběč kovů ze šesti škol Ústeckého kraje, kteří prošli koly školními.

Cílem soutěže bylo porovnat úroveň žáků z různých škol a kvalifikovat dva nejlepší do celostátního kola konaného 18. dubna 2018 ve Žďáru nad Sázavou. Úkolem soutěžících bylo s co největší přesností v daném čase zhotovit na soustruhu součástky podle výrobní dokumentace a provést měření různými typy měřidel, lícování a odborný test, který

ověřoval teoretické znalosti. Soutěž proběhla plně v duchu fair play a v přátelské atmosféře naplněné zdravou soutěživostí účastníků. Po velkém nasazení všech soutěžících určila nestranná komise složená z odborných rozhodčích zúčastněných škol konečné pořadí. K velké radosti pořadajících byla první dvě místa obsazena soutěžícími z teplické školy. 2. místo obsadila žákyně, která se tak tímto stala nejlepší mladou obráběčkou kovů v kraji a je zářným důkazem, že i jemné ženy mohou studovat řemeslný obor s perfektními výsledky a s úsměvem. Vzhledem k pravidlům soutěže však do celostátního kola bude vítěze soutěže doprovázet soutěžící umístěný na třetím místě ze SŠ lodní dopravy a technických řemesel Děčín. Všichni soutěžící byli za odvedené výkony odměněni opravdu hodnotnými cenami věnovanými

pořádající školou a partnery školy firmami Prodeco a.s., Mahr spol. s r.o. a Sorting – Solution spol. s r.o.



Žákyně, která obsadila na soutěži druhé místo

# Smutné ohlédnutí do roku 2011

Vážení čtenáři. Není příliš zvykem vracet se o několik let nazpátek a vůbec není zvykem upozorňovat na neúspěšný a zkrachovalý projekt, který jsme rozpochovali s partnerskou řemeslnou komorou v Chemnitz (HWK Chemnitz). Nicméně právě dnes, a to v době, kdy vyvíjíme snahu o restart řemeslného vzdělávání a návrat úcty k řemeslům jako takovým, není od věci připomenout si optimistický článek z roku 2011 a to bez komentáře. Úsudek si udělejte prosím každý sám.

## Za mistrovskou zkouškou z Čech až do Německa – bohužel

V září 2010 byli představitelé okresní hospodářské komory v Mostě v rámci začínající smluvní spolupráce se saskou řemeslnou komorou (HWK) pozváni do Chemnitzu na slavnostní předávání certifikátů absolventům mistrovského vzdělávání. V následném rozhovoru představitelů obou komor o systému, úrovni a dalších možnostech rozvoje učňovského řemeslného vzdělávání padla neformální nabídka představitelů HWK na vytvoření společného projektu zaměřeného na možnost poskytnutí stejného profesního růstu a **získání mistrovského certifikátu**, který má v Německu vysokou prestiž a je znakem kvality práce jeho držitele, i českým řemeslníkům.

Zprvu nekonkrétní nápad začal postupně dostávat konkrétní obrysy pilotního projektu. Pro českou stranu byla možnost dalšího – mistrovského – vzdělávání, v Čechách neexistujícího, velmi zajímavá a lákavá. Splnění základní podmínky pro jeho zahájení – úspěšné složení německé učňovské zkoušky v řemeslném oboru (pochopitelně v němčině) – je však pro české držitele výučního listu prakticky nemožné. Jediným východiskem proto je absolvování učňovského vzdělávání v Sasku a následné pokračování v mistrovském studiu.

Dohoda komorových partnerů zastoupených předsedou OHK Most Rudolfem Jungem a prezidentem HWK Chemnitz Dietmarem Mothesem byla velmi brzy uzavřena a byly zahájeny kroky k její realizaci. Jedním z představitelů OHK v Mostě, který se od počátku aktivně účastnil většiny následných pracovních setkání na toto téma, byl ředitel střední školy v Meziboří poskytující řemeslné vzdělávání. Pochopil snahu komory a v jejím jménu nabídl studentům třetích – posledních – ročníků a jejich rodičům možnost vyučení v Německu s následným zhodnocením své profese získáním mistrovského certifikátu. Jediným omezením pro případné zájemce z české strany je dosažení 18 let věku a dobrá znalost němčiny. Zájem projevíli zpočátku čtyři studenti, kteří v červnu 2011 získají výuční list v profesích elektro a zámečnický – a německá strana začala organizovat vše potřebné. Její nabídka byla více než velkorysá: bezplatné veškeré studium včetně zkoušek, bezplatné ubytování, uzavření smlouvy účastníka s podnikem, jejíž součástí bude mj.

písemný závazek podniku vyplácet praktikantovi měsíčně pevně stanovenou a v každém ročníku se zvyšující částku (ta by měla stačit na běžné výdaje), pojištění po dobu studia v Německu, nárok na důchod v Německu za dobu vzdělávání atd. Navíc vzdělávání a smlouvu bude možné kdykoliv ze strany českého učně vypovědět bez udání důvodu a bez jakýchkoliv následných sankcí.

Dne 8. 3. 2011 byli tito zájemci i s rodiči pozváni do Chemnitzu na prohlídku firmy, která o ně projevila zájem, a do vzdělávacích prostor HWK, kde dostali prostor na případné dotazy. Mezitím navázala HWK kontakt s několika dalšími německými firmami ochotnými spolupodílet se na vzdělávání českých řemeslníků. Nyní nabízí učňovská místa v oborech elektrikář, obráběč, malíř lakýrník, pozemní stavitelství a pokrývač. Firmy zaručují pracovní místo po vyučení, jsou ochotny po dobu vzdělávání hradit náklady na ubytování, někde i stravu. Některé jdou dokonce tak daleko, že uvážují do budoucna o otevření filiálky blízko českých hranic nebo dokonce v Čechách, protože by ve "svém vyučenci" měli spolehlivého zástupce nebo partnera.

První etapa projektu byla završena 25. března 2011 slavnostním podepsáním prvních čtyř smluv o řemeslném vzdělávání s českými zájemci za přítomnosti představitelů HWK Chemnitz, OHK Most a představitelů HK ČR, více než desítky dalších českých zájemců a jejich rodičů a kameramanů německé televizní stanice ZDF, která kromě odvysílání zprávy o počátku projektu bude zaznamenávat celou několikaletou cestu českých řemeslníků za mistrovským certifikátem k formou dokumentu.

V realitě našeho prostředí lze samozřejmě namítnout, že výše popsaná angažovanost OHK Most nebude přijata v době citelného nedostatku řemeslníků na trhu práce s velkým nadšením. Lze také předpokládat, že ne všichni z případných úspěšných absolventů se neprodleně vrátí do Čech. Avšak ti, kteří se vrátí, s sebou přinesou výborné řemeslné vzdělání a budou schopni odvádět kvalitní práci, navíc v podnicích s mezinárodní účastí. Pak budou přínosem i pro naše zaměstnavatele.

Je to však také příležitost pro mladé lidi, jak získat za přijatelných podmínek kvalitní profesní vzdělání uznávané v celé Evropě. Jak ji využijí, se teprve uvidí. O celém projektu se dá říci, že je zatím ve stadiu experimentu – v jednom je však poučný už nyní: ukazuje, jak se mohou vhodnými pobídkami získávat zájemci o „nedostatkové“ řemeslné obory. Projekt by měl být také impulzem k přehodnocení filosofie našeho řemeslného učňovského vzdělávání a pokusem o návrat ke kořenům, které byly základem dříve pověstných českých zlatých rukou. Cílem OHK proto není pouze vysílání našich absolventů do HWK v rámci pilotního projektu, ale vytvořit podmínky pro standardní nabídku absolventům v rámci žádoucí renesance učňovského školství. O mnohém mluví následující:

### Smutná fakta:

- Česká učiliště formálně zanikla a byla zařazena do systému středních škol a vyperlena dovětky škol páteřních.
- Čeští řemeslníci jsou v drtivé většině případů vybaveni do života maturitním vysvědčením, nejsou však vnitřně motivováni k „ručnímu“ výkonu svého řemesla a jako další a prakticky jediný směr jejich dalšího vzdělání je jim již jako klientům nabízena „přívětivá a jakákoliv“ vysoká škola, čehož zhusta – aspoň krátkodobě – využívají a pro výkon řemesel jsou prakticky ztraceni.
- Zadavatelem potřebných řemeslných oborů a obsahu výuky nejsou v ČR podnikatelé, ale stát.
- V ČR ověřuje prvotní odbornou způsobilost k výkonu řemesla pouze střední škola, odbornou způsobilost k podnikatelskému provozování následné živnosti prakticky nikdo.
- Znalostní úroveň absolventů všech stupňů vzdělávání má trvale klesající úroveň.

### OHK Most, duben 2011

Aby to nebylo tak pesimistické, tak podle sdělení kolegů z HWK se u nich učí na základě tohoto projektu učeň **jeden**.

Redakce TEMA



**Bilfinger Industrial Services Czech s.r.o.**



**BILFINGER**

Bilfinger Industrial Services Czech s.r.o. je stabilní nadnárodní společnost zabývající se poskytováním komplexních služeb v oblasti údržby a výstavby technologických celků. Působíme zejména v chemickém průmyslu a energetice. Naši stabilitu potvrzuje 25leté působení na českém trhu a taktéž skutečnost, že zajišťujeme práci pro více než 800 kmenových zaměstnanců po celé České republice.

Do našich týmů hledáme vhodné kandidáty na tyto pozice:

- Inženýr/-ka v oboru PRŮMYSLOVÉ STAVBY
  - Izolatér/Klempíř/Natěrač
  - Lešenář/Manipulační dělník
  - Obráběč kovů/Horizontalkář
- Plánovač se znalostí strojírenství
  - Řidič autojeřábu
  - Řidič nákladního vozidla
- Strojní zámečník/Montér zámečník
  - Svářeč
  - Technolog obrábění
- Vedoucí oddělení kalkulací a rozpočtů
- Zkušební technik (vhodné i pro absolventy)

**Máte chuť stát se součástí našeho týmu? Pokud ano, kontaktujte nás!**

**Svůj profesní životopis pošlete na email: [hr.bisczech@bilfinger.com](mailto:hr.bisczech@bilfinger.com)**

**V případě dotazů volejte na tel. +420 476 456 602**

# Střední školy

## – očekávaná „zásobárna“ kvalifikovaných zaměstnanců

Můj pohled na zaměření středních škol v regionu při výchově budoucích odborníků je samozřejmě nejvíce ovlivněn mou funkcí personálního ředitele společnosti INELSEV a názory kolegyň a kolegů z dalších firem podnikajících v průmyslu a službách poskytovaných průmyslovým podnikům. Zcela jistě není úplně objektivní a jistě nejsem seznámen s touto problematikou ve všech jejích souvislostech a procesech, které ji ovlivňují. Přes tyto skutečnosti, které jsem uvedl, se v této oblasti pohybuji již déle než čtyřicet let a troufám si některé své poznatky zde uvést.

Naše firmy se v posledních letech potýkají s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků vzdělaných v technických oborech. Týká se to jak dělnických, tak technických a řídicích profesí. Je to i důsledek skutečnosti, že se v uplynulých letech výrazně snížil podíl žáků a studentů připravujících na technická povolání. Na území průmyslového okresu Most působí 15 středních škol. Jen ve čtyřech z nich se v denním studiu připravují odborníci pro průmysl a služby. Zajímají-li nás řemeslné obory strojírenské a elektrotechnické, můžeme si vybrat ze dvou středních škol. V té větší z nich, Střední škole technické v Mostě, se technické obory pomalu stávají Popelkou. Za to veřejnoprávní činnost, bezpečnostně právní problematiku, marketing a ekonomiku podnikání i samotné podnikání můžete studovat v devíti školách. Velice rád bych znal i konkrétní počty žáků a studentů dle oborů, ale ty jsem ve veřejných zdrojích neobjevil. Nemusíme mít obavy, že by nám vyprázdnilы kanceláře. Ale kdo bude vytvářet skutečné, hmatatelné hodnoty? Vždyť celá naše ekonomika stále stojí a padá s průmyslovou výrobou. A jen díky ní je v republice tak nízká nezaměstnanost.

**„Na území průmyslového okresu Most působí 15 středních škol.**

**Jen ve čtyřech z nich se v denním studiu připravují odborníci pro průmysl a služby.“**

Samozřejmě, že zde působí zejména zákon nabídky a poptávky. Poptávka se řídí spíše „atraktivností“ oborů než potřebami zaměstnavatelů. A školy tomuto tlaku nutně podlehly, vedeny pocitem sebezáchovy. Zcela pochopitelná je i snaha rodičů dětí, aby jejich děti dosáhly co nejvyššího vzdělání. Tomu rozumím, je však pro nás nepřijemné, že technické obory jsou obecně považovány za obtížnější a většina rodičů a dětí se jim snaží vyhnout. U těch studijně méně nadaných je výsledkem výchovy obava z fyzické práce. Zde však rodiče, dle mého názoru, působí přímo proti zájmům svých dětí. Jsem přesvědčen, že v současnosti i budoucnosti najdou absolventi technických oborů nejperspektivnější i nejlépe honorované pracovní uplatnění. V dělnických i technických profesích až po nejvyšší pozice v průmyslu a správě. Hovořím o rodičích zejména proto, že dle průzkumů 86% žáků základních škol a 82% žáků středních škol při rozhodování o svém budoucím povolání využívá rady svých rodičů. Zároveň je však zajímavé, že jen malá část dětí se identifikuje s povoláním svých rodičů. Děti již dnes nemají možnost

vidět své rodiče při práci a asi se o ní doma nevyjadřujeme příliš pozitivně. O tom, že by pomoc přišla ze strany řídicích orgánů majících odpovědnost za školství, nevěřím. Tam spíše slyšíme, že je školství příliš poplatné požadavkům zaměstnavatelů v průmyslu.

Na tomto místě se přirozeně nabízí jednoduchá otázka, co pro vyřešení situace mohou dělat zaměstnavatelé? Co dělá naše společnost? Určitě

**„Jsem přesvědčen, že v současnosti i budoucnosti najdou absolventi technických oborů nejperspektivnější i nejlépe honorované pracovní uplatnění.“**

Lze udělat více, ale pomoci středním odborným školám věnujeme nemálo úsilí. Na základě smluv se středními školami na našich pracovištích vykonávají odbornou praxi téměř tři desítky žáků středních škol, další se seznamují s budoucím povoláním v průběhu prázdninových brigád. Vybudováním výcvikového střediska jsme aktivně vstoupili i do teoretické a praktické přípravy žáků v elektrotechnických oborech. Nemalými finančními prostředky podporujeme samotnou výuku ve středních školách. Aktivně se snažíme napomáhat při zaměření výuky žáků, ale i přípravy učitelů odborných předmětů. Aktivně se zapojujeme i do náborů budoucích žáků středních škol na základních školách. Potřebným žákům poskytujeme stipendia. Pro žáky základních škol a jejich technickou přípravu by se jistě dalo udělat mnohem více. Materiální zabezpečení by se jistě našlo, ale zcela se nám nedaří získat odborníky, kteří by vedli zájmové kroužky. Na tomto místě chci přivítat iniciativu mosteckého magistrátu, která usiluje o spolupráci státní správy, zástupců zaměstnavatelů, samotných firem, vybraných středních a základních škol při směřování žáků středních k budoucímu povolání. Nedávno podepsaná smlouva je krok správným směrem. O prospěšnosti spolupráce středních škol s velkými zaměstnavateli se můžeme přesvědčit na výsledcích konkrétní pomoci společnosti UNIPETROL RPA, s.r.o. střední škole EDUCHEM na Meziboří.



Petr Scherer

Tato střední škola v poslední době i počtem žáků rozkvétá. Doufám, že k tomu přispívají i firmy našeho společenství.

**„V blízké budoucnosti se potřeba odborníků bude dále zvyšovat.“**

Je si však nutné uvědomit, že nás tato podpora stojí nemalé finanční prostředky. Prostředky, které sice přináší výsledky ve zvýšené úrovni absolventů a částečně i v navýšení počtů žáků, ale neznamenají nástup podporovaných absolventů na naše pracoviště. To však není zásadní problém. Tím je skutečnost, že velká část zaměstnavatelů, zejména těch menších, si tuto podporu nemůže z ekonomických důvodů dovolit. Ale i my si na tuto podporu musíme především vydělat. A tyto náklady nejsou nijak daňově zvýhodněny. Naopak, částečně jsou i daňově neuznatelné. Jsou hrazeny ze zisku podniků. Abychom byli schopni vytvářet potřebný zisk, potřebujeme kvalifikované zaměstnance a to v ještě větším počtu, abychom nemuseli s kapacitních důvodů odmítnout další zakázky. A jsme opět na začátku.

Ale závěrem zpět ke středním školám a našim potřebám. Máme ve svých řadách celou řadu spolupracovníků, kteří během času získali ke svému řemeslu pevnější vztah. Zároveň si chtějí zvýšit kvalifikaci v oboru a v důsledku toho si i nejen materiálně polepšit. Potřebují získat kvalitní středoškolské odborné vzdělání zakončené maturitou. Zaměstnavatel má samozřejmě stejný zájem. Myslíte si, že je to v elektrotechnických oborech studiem při zaměstnání možné? Snad se nám to podaří v budoucnosti vyřešit. Tím spíše, že středoškolské vzdělání je v některých i dělnických profesích nezbytné. V našich firmách má v elektrotechnických profesích třetina dělníků vzdělání ukončené maturitou a v oborech měření a regulace již téměř polovina. V oblasti správy řídicích systémů a jejich aplikací je minimální podmínkou. V blízké budoucnosti se potřeba odborníků bude dále zvyšovat. Jejich výchova je společným úkolem středních škol, ale i nás zaměstnavatelů.

**Petr Scherer**  
místopředseda představenstva  
INELSEV GROUP, a.s.



PaedDr. Karel Vokáč s Petrem Schererem na veletrhu SOKRATES 1.

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



**FIRECLAY**

**FIRECLAY,**  
spol. s r.o.  
Unipetrol RPA,  
s.r.o.  
436 70, Litvínov,  
Záluží 1  
+ 420 476 163 211  
obchod@fireclay.cz  
IČO: 477 800 37

**FIRECLAY,**  
spol. s r.o.

Společnost  
**Fireclay, spol. s r.o.**  
oslaví  
v roce 2018  
dvacet pět let  
od svého založení.

Za tuto dobu  
se etablovala  
v oblastech:

- žárovzdorné  
vyzdívky,
- pozemní  
stavby,
- servis,  
stavební  
údržba.

Tyto aktivity  
směřují především  
do oborů:

- petrochemie,
- chemie,
- energetika,
- kovožpracující  
průmysl,
- strojírenství.

# Musíme mít všichni maturitu?

*Motto: Slavný výrok maminky orodující ve škole za syna z filmu Cesta do hlubin študákoví duše: „Víte, on ten náš kluk nic neumí, tak aby měl alespoň tu maturitu“.*



České školství bylo jednou z mála oblastí, kterou totalitní režim nezdevastoval. Jeho hlavní předností byla vysoká úroveň a orientace na potřeby společnosti, především českého hospodářství s vysokým podílem výroby statků, a tedy vysokou potřebou technicky vzdělaných občanů.

**„K tomu se zpopularizovaly ekonomické a humanitární obory bez ohledu na to, že Česká republika je průmyslovým státem profitujícím především z průmyslové výroby a nežijícím z poskytování služeb a zemědělství.“**

Po roce 1989 došlo k degradaci tohoto systému, kdy do školství byly vpuštěny prvky falešného trhu. Celý systém se přizpůsoboval poptávce dané přáním především rodičů a samotné mládeže, dosáhnout co nejvyššího vzdělání jako předpokladu úspěšné kariéry. K tomu se zpopularizovaly ekonomické a humanitární obory bez ohledu na to, že Česká republika je průmyslovým státem profitujícím především z průmyslové výroby a nežijícím z poskytování služeb a zemědělství. Školství se zapouzdřilo samo do sebe a potřeby společnosti jsou mu ve velké většině cizí. Poptávka ze strany hospodářství není uspokojována jak po stránce kvantity, tak i kvality a odpovídajícího zaměření. Pokusím se naznačit možné zlepšení: Všeobecným fenoménem dnešní reality je propustnost studia na střední školy s maturitou, kdy ředitelé škol mohou z předepsaných přijímaček udělovat výjimky, což samozřejmě v honbě za platbou per capita ochotně činí. Dokonce mi páni ředitelé škol prozradili, že na jednu průmku u nás v kraji

vzali chlapce s dvěma pětkami na vysvědčení ze základní školy.

Je to fenomén dětí, které zřejmě nikdy nedostudují, často opakují, pokud to rodiče platí, takže bezú-

**„Dokonce mi páni ředitelé škol prozradili, že na jednu průmku u nás v kraji vzali chlapce s dvěma pětkami na vysvědčení ze základní školy.“**

spěšné studium trvá o několik let déle. A na trhu chybí pracovní síly. Kdyby takoví studenti raději absolvovali výuční obor, mohli by z nich být respektovaní řemeslníci, kteří by se i dříve zapojili do pracovního procesu.

Jedna paní ředitelka střední školy v Ústeckém kraji mi tento nápad komentovala slovy: „To by pro nás byla katastrofa“. Já si kladu otázku, proč by to měla být katastrofa. Vždyť by se na jedné straně snížil počet žáků v maturitních oborech a na druhé straně by se zvýšil počet žáků ve výučních oborech. A nikde není psáno, že absolvent s výučním listem po případném zmoudření si průmyslovku nedodělá, bude-li při přijímačkách na ni úspěšný

zkoušky. Co až vejde v platnost povinná maturita z matematiky v letech 2021–22? Ředitelé škol již dnes bijí na poplach, takže můžeme číst jobovky typu: „povinná maturita z matematiky zničí prů-

myslovky“, „je to porušení ústavních práv, budeme se soudit v Brně“, jeden učitelský guru mne doslova zaskočil výrokem: „zkouška z matematiky je zbytečně těžká – stačí trojčlenka a úrokový počet“. A budeme se soudit příště o zkoušku z češtiny nebo z angličtiny? Nebo nejraději maturity zrušíme? Nebylo by tedy řešením omezit pravomoc ředitelů škol udělovat výjimky při přijímání do škol s maturitou? Je jasné, že za vším je cinkání peněz pro školy a uhájení vlastního dostatečného stádečka studentů. Je to ale zodpovědné vůči společnosti, která v potu tváře na daních musí státu odevzdat dost na to, aby bylo na financování škol včetně dostatečně vysokých platů učitelů. Bylo by na závidu, kdyby bylo méně studentů na maturitních oborech, tím pádem i méně učitelů, zůstali by ti lepší a dostávali by větší plat, aby tak stouplo i jejich společenské renomé?

Moje úvaha má samozřejmě jednu slabinu. Tou je bezesporu nedostatek učitelů v praktické výuce na výučních oborech, odchází generace osvědčených praktiků schopných předávat řemeslný fortel a noví se jen těžko hledají. Plošné zvyšování platů ve školství to neřeší, nestálo by za úvahu selektivní zvyšování platů s preferencí tam, kde je to zoufale potřeba? Navíc tato okolnost nedostatku učitelů pro praktickou výuku napovídá, že řešením je i důsledné uplatnění duálního systému vzdělávání. Tím, že absolventi učňovských oborů absolvují praxi ve fabrikách, mají šanci přece jen něco pochytit z praktických znalostí nutných pro výkon jejich budoucího povolání. Ve fabrikách se možná ještě najde nějaký ten odborník znalý řemesla a schopný znalosti předávat dále.

**Dejme už konečně přednost kvalitě před kvantitou, odejděme od honby za tituly, nenechme mladé lidi trápit se na studiu, na které nestačí, a dejme jim šanci se lépe uplatnit v profesním životě, tam, kde je jich dokonce zoufale potřeba. A jejich dřívější zapojení do pracovního procesu je při dnešním nedostatku pracovních sil také přínosem pro společnost.**

a dokáže zvládnout maturitu. A uznávaný řemeslník je mnohdy daleko více společensky ceněný než nedostudovaný středoškolák z maturitního oboru. Další šancí je nabídnout uvažované mistrovské zkoušky, jako uznání vyšší kvalifikace pro absolventy výučních oborů.

**„Uznávaný řemeslník je mnohdy daleko více společensky ceněný než nedostudovaný středoškolák z maturitního oboru.“**

A tak necháváme řadu mladých lidí trápit se a nejlépe to demonstruje vysoké procento propadavosti u maturitních zkoušek, přes 20 % u matematiky a 6 % u češtiny. A to lze volit druh maturitní

Ing. Jiří Aster  
předseda KHK ÚK

# Práce kvapná – málo platná

Vážení čtenáři,

stala se nám nepříjemná věc, když jsme v přílišném spěchu v minulém čísle (4.2017) uveřejnili na stránce 27 neautorizovaný rozhovor s paní Mgr. Anetou Martiškovou, kde se objevily některé nepřesnosti.

Nezbývá nám, než i inspirací slovy primáře Chocholouška „za toto politováníhodné nedopatření k jakému dochází maximálně jednou za deset let“ (a nám se to opravdu ještě nestalo), se paní Martiškové s pokorou velmi omluvit a protože nehodláme omluvu jak je mnohdy zvykem uveřejnit pár větami na nějakém nevýznamném místě, tak dnes uveřejňujeme opravený rozhovor v plném znění.

Redakce

## Firemní právník v nadnárodní společnosti – radost i starost

Co obnáší post firemního právníka a jaké jsou jeho kompetence jsme si povídali s členkou představenstva OHK Ústí nad Labem Anetou Martiškovou ze společnosti Glencore Agriculture Czech s.r.o.

Rozhovor s Anetou Martiškovou proběhl velmi rychle a věcně, což od právníka vlastně očekáváte, ale v naprosto přátelské a uvolněné atmosféře, což už čekáte méně. Pokud by na to nepřišla řeč, těžko bychom poznali, že za poslední týden stihla nejen účast na světovém právníckém kongresu v New Yorku, ale i vystoupení na prestižním mezinárodním kongresu firemních právníků v Berlíně, kde přednesla své sdělení jako jediný zástupce České republiky. První otázka tedy nemohla směřovat jinam.

### Máte stále tak rušný profesní život?

Jde o to, na co se ptáte. Není to samozřejmě tak, že bych každý týden přelétala z kontinentu na kontinent, z kongresu na kongres, ale cestování k mé práci prostě patří. Jsem právníkem v nadnárodní společnosti a centrálu máme v Rotterdamu, samozřejmě je také vzdělávání se, a to se bez účasti na kongresech a konferencích mimo republiku v našem oboru neobejde. Ale pokud se ptáte na práci jako takovou, tak ta rušná je a to velmi.

### Co si představit pod pojmem firemní právník?

Když se řekne firemní právník, tak si každý představí člověka, který má na starosti všechny smlouvy ve společnosti. Ale tak jednoduché to není. V moderních firmách, mezi které patří i Glencore, je tato pozice označována spíše jako tzv. General Counsel a její náplní je analyzovat situace, podmínky a příležitosti z oblasti provozní, pracovněprávní, dodavatelské i obchodní, a hledat v nich všechna případná rizika. Nemusí jít jen o rizika protiprávní, ale i taková, která by mohla porušit morální a etické zásady společnosti, které jsou jasně formulovány v Etickém kodexu, což je soubor pravidel pro chování společnosti navenek, tak i zaměstnanců. Tento kodex je závazný pro celou skupinu Glencore. Z tohoto pohledu by měl tedy firemní právník být vždy o krok napřed. Zároveň je s touto pozicí spojena nejen vnitřní, ale i vnější komunikace a kontrola způsobu prezentace firmy veřejnosti. Představení tohoto nového pojetí pozice firemního

právníka bylo také obsahem mé přednášky na kongresu v Berlíně.

**Už po této odpovědi mi přijde, že je toho opravdu dost. Ale vy jste i HR manager. Jak se to dá časově skloubit?**

Nebudu zastírat, je to náročné. Ale má práce, ať to bude znít jakkoliv otřepaně, je i mým koníčkem. Jsem ráda ve středu dění a potřebuji vidět, že má práce přináší výsledky. Srdcem každého závodu, firmy, každé společnosti jsou lidé a prací s nimi mohou velice rychle a efektivně ovlivňovat výkonnost celé naší společnosti. Proto mě práce HR managera tak baví, jednáte s lidmi, pracujete pro ně, a pokud to děláte dobře, oni pak rádi dobře pracují pro společnost.

**Velice častým tématem je rovnoprávnost mužů a žen v pracovněprávních vztazích. Jak se díváte na tuto problematiku vy?**

Věřím, že v některých odvětvích a firmách to je téma k řešení. O to více si cením toho, že pracuji ve společnosti, ve které je důležité, co umíte, jak pracujete, jak se chováte a čím ji můžete obohatit. A je jedno, jste-li muž či žena, Čech nebo cizinec.



**Mgr. Aneta Martišková**  
Head of Legal Compliance & HR  
Glencore Agriculture Czech s.r.o.

Hrad Hvězný v Mostě



# O rozvoj trhu práce je třeba pečovat – dvakrát příklad z ÚK

## Chemie není nuda a má budoucnost. Hejtman jednal v Lovosicích o podpoře chemického vzdělávání

Hejtman Ústeckého kraje Oldřich Bubeníček se setkal s vedením společnosti Lovochemie a poté navštívil lovosickou střední odbornou školu. Hlavním z témat návštěvy jak lovosického závodu, tak střední školy, byla podpora technického, a hlavně chemického vzdělávání.

Lovochemie, a.s. je největším výrobcem minerálních hnojiv v České republice se stoletou tradicí. Vyrábí dusíkatá a vícesložková hnojiva v pevné i kapalné formě. Významná část produkce se exportuje na světové trhy. Společnost je jedním z největších zaměstnavatelů v Ústeckém kraji.

Generální ředitel Lovochemie Petr Cingr seznámil hejtmana s historií společnosti, jejím vývojem, modernizací, zaměstnaností i výrobou. Hejtman si prohlédl kromě areálu Lovochemie také prostory laboratoří, hasičárny i dispečinku.

Hlavním tématem jednání byla hlavně podpora technického a chemického vzdělání v Ústeckém kraji, protože celorepublikově zájem o chemii celkově upadá. „Často se stává, že technické a přírodovědné obory, kam patří právě chemie, nejsou u žáků základních a středních škol zrovna

nejoblíbenější, ale musím říct, že právě tyto obory mají rozhodně perspektivu do budoucna, jelikož právě takto vzdělaných je na trhu práce nejméně a je po nich největší poptávka,“ řekl hejtman Oldřich Bubeníček, který po jednání v Lovochemii zamířil na střední odbornou školu v Lovosicích.

Právě o zatraktivnění chemie se snaží lovosická Střední odborná škola technická a zahradnická, která je už šestým rokem pořadatelem odborné soutěže Mladý chemik Ústeckého kraje. Do soutěže se mohou hlásit žáci základních škol posledních ročníků. Ústecký kraj tuto soutěž pravidelně podporuje. „Cílem soutěže je představit chemii nejen jako perspektivní obor, ale ukázat chemii jako přívětivý i zábavný předmět. Soutěž Mladý chemik je určitou motivací pro zájemce, protože právě studenti chemie nemají problém se po škole uplatnit. Další možnou motivací je také vybavení a modernizace chemických laboratoří,“ řekla ředitelka lovosické školy Jaromíra Venclíčková.

Lovosická škola aktivně spolupracuje právě s Lovochemií, kde je realizován stipendijní

program, který zahrnuje stipendium i placené praxe. Studenti tam mohou během roku i o prázdninách chodit na brigády, následně pak v těchto podnicích přejít ze školy rovnou do zaměstnání. Společnost v rámci popularizace chemie finančně podporuje soutěž Mladý chemik i pořádá chemické soutěže jako je Ferťikománie a Chemická mini olympiáda, pořádá také pro žáky devátých tříd Dny s chemií. „Zájem o chemii a její studium je u dětí potřeba probudit už na základní škole a v mateřských školách. Proto se Lovochemie kromě spolupráce se střední školou snaží intenzivně spolupracovat i s mateřskými a základními školami v regionu a nabízet jim podporu na pořízení technického vybavení pro popularizaci chemie. V neposlední řadě se pak snažíme podporovat i nadšené učitele chemie, kteří mají potenciál přitáhnout mladé ke studiu tohoto oboru,“ řekl generální ředitel Lovochemie Petr Cingr.

„K popularizaci chemie také významně přispívá Přírodovědecká fakulta univerzity J. E. Purkyně v Ústí nad Labem,“ dodal hejtman.

Hejtman Ústeckého kraje Oldřich Bubeníček (vpravo)





Oldřich Bubeníček (uprostřed)



## RE:START podpoří vysoké školy v Ústeckém kraji

Vládní program RE:START pro Moravskoslezský, Ústecký a Karlovarský kraj ve spolupráci s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy připravili výzvy na podporu vysokých škol působících na území znevýhodněných krajů.

Výše prostředků vyčleněná na tuto pomoc činí celkem 2,2 miliardy korun. Investiční část v hodnotě 1,6 miliard korun je opravdu specifická. Oproti zbytku republiky je výzva vyčleněná pouze pro strukturálně postižené kraje. Druhá část prostředků s alokací 600 milionů korun je zaměřena na rozvoj pracovníků, podporu tvorby studijních programů tak, aby více odpovídaly potřebám trhu práce.

O dotace se bude ucházet Univerzita Jana Evangelisty Purkyně (UJEP) se záměrem výstavby nové Fakulty zdravotních studií. Zkvalitní se také záměří pro místní studenty i studenty 1. Lékařské

fakulty Univerzity Karlovy, kteří absolují stáže ve zdejší nemocnici. Investice budou vynaloženy i do špičkového přístrojového vybavení. Nové technologické vybavení chce univerzita využít i pro další obory, kterým jsou například nanotechnologie. Ty se nevyužívají jen pro sportovní oblečení, jak je zná řada z nás, ale mají využití ve stavebnictví, medicíně či farmacii.

„Náš strukturálně postižený kraj si rozhodně pozornost vlády zaslouží. Pro občany kraje by program RE:START měl znamenat také posílení jejich patriotismu a zlepšení kvality života,“ uvedl před časem hejtmán Ústeckého kraje Oldřich Bubeníček.

„Jedním z problémů tohoto kraje je, že odchází mladí lidé. Řada z nich odchází na vysoké školy do jiných částí republiky a domů se pak nevrací. Je proto našim cílem zajistit podmínky pro studium a následnou praxi přímo v regionu. Zvyší se tak

zájem mladých lidí o život v Ústeckém kraji,“ dodala zástupkyně zmocněnce vlády Gabriela Nekořová, která je za program RE:START zodpovědná. Dále je nutné podpořit také technické obory a zaměřit se na inovace. O tom ví své v Univerzitním centru Vysoké školy chemicko-technologické (VŠCHT) v Litvínově. Studenti a absolventi pracoviště úzce spolupracují s výzkumnými i průmyslovými provozy přímo v areálu Chemparku. Další, kdo se bude o druhou část prostředků ucházet, je také děčínská Fakulta dopravní Českého vysokého učení technického (ČVUT). Finance chce použít na zkvalitnění výuky.

Pro více informací navštivte [www.restartregionu.cz](http://www.restartregionu.cz)

# Téma „TEMA“ podle Jochmana

## Hledáte práci nebo zaměstnání?

Výše uvedenou otázku pokládali někteří podnikatelé uchazečům o zaměstnání a dávali jim tím najevo, že v jejich firmě se musí opravdu pracovat. Aktuálně tento bonmot ztrácí smysl, protože si obě strany tak trochu vyměnily role. Úspěšné a zavedené firmy bojují s nedostatkem zaměstnanců a často jim nepomáhá ani zvyšování mezd a nabídky všech možných benefitů.



RNDr. Jaroslav Jochman

Zcela běžné je, že se po první výplatě a po odvodu zdravotního pojištění ozve exekutor. Zaměstnavatel musí s exekutorem spolupracovat bez nároku na úhradu vzniklých nákladů a zaměstnanec ztratí důvod normálně pracovat. Začne využívat výhod zaměstnance a hledá další legální či nelegální formy výdělku, na které exekutor nedosáhne. Pokud se to zaměstnavateli nelíbí, jde jinam, kde ho platí tak, aby na exekutory zbylo co nejméně.

**Ve své podstatě jde o velký generační problém.** Podnikatelé po třiceti letech podnikání dosáhli v mnoha případech důchodového věku a totéž často platí i o jejich zaměstnancích, protože nemá smysl vychovávat novou generaci kvalifikovaných zaměstnanců, když vám je přeplatí polostátní nebo zahraniční státem dotovaní investoři. V blízké budoucnosti mnoho firem skončí

**„Pokud něčemu nerozumíte, tak to nemůžete ani opravit nebo vyměnit.“**

Kvalifikované, poctivé a pracovité zaměstnance si každý podnikatel snaží udržet. Tito lidé si obvykle svoji mzdu a benefity zaslouží, ale existují limity, které nastavuje zákazník a jeho ochota zaplatit za objednané výrobky a služby tolik, aby se dostalo na zaměstnance i zaměstnavatele. Pokud toto jed-

se o proces nevratný a velmi brzy nastane situace, kdy nejprve nebudou v určitých oborech zaměstnanci a následně ani firmy schopné zakázky realizovat. Celkem logicky totiž na pracovním trhu najdete už jen ty uchazeče o práci, kteří mají s něčím problém. Nejčastěji jde o nedostatečnou kvalifikaci

v situaci, kdy budou mít dost zakázek, ale nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců schopných plnit požadavky zákazníků.

Kritická situace nastane velmi brzy v technických oborech, kde je nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců od ředitele po techniky a dělníky. Představa, že poptávka po službách například v údržbě speciálních strojů a technologií vygeneruje nové firmy, je zcela nereálná. Pokud něčemu nerozumíte, tak to nemůžete ani opravit nebo vyměnit. Nemluvě o tom, že musíte nejprve zjistit, co nefunguje, kde a proč. Dotace na vzdělávání zaměstnanců z úřadu práce nejsou řešením problému a absolventy technických škol včetně těch s maturitou práce na dolech, elektrárnách, v chemické výrobě a jiných náročných provozech láká, jen pokud je spojena s vyhledáváním v kanceláři.

Nová generace zaměstnanců také velmi dobře chápe § 109 Zákoníku práce a rozdíl mezi mzdou

**„V blízké budoucnosti mnoho firem skončí v situaci, kdy budou mít dost zakázek, ale nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců schopných plnit požadavky zákazníků.“**

noduché pravidlo v určitém oboru není ze strany zákazníků dodržováno, odejdou dodavatelům kvalifikovaní zaměstnanci dříve nebo později do jiných oborů, kde jsou mnohem vyšší mzdy. Jedná

a praxi v oboru, ale velmi často je tento problém kombinován i se zmíněnou poctivostí a pracovitostí. Uchazeč o zaměstnání obvykle něco zatají nebo uvede neúplné informace o své pracovní kariéře.

# Factum est factum

## CO SE STALO, TO SE STALO

Vážení čtenáři, v prvním čísle tohoto ročníku se obracíme k širší problematice práce. Je to jedna z oblastí, která dnešní svět zaměstnává a trápí, a to napříč všemi obory lidské činnosti. Prakticky každodenně se setkáváme se steskem, že „nejsou lidé“; že chybí „kvalitní kádr“ a podobně. Ve světle nastávající čtvrté revoluce v průmyslu (průmysl 4.0), o níž hovořila TEMA loni, tušíme blízké změny. Lidská „ruční“ práce bude postupně nahrazena automaty a roboty. Její cena totiž stoupá – například posledním výdobytkem odborových svazů v německém autoprůmyslu je doslova skokové zdražení práce vykonávané lidmi.

Hovoří se o celé škále zcela nových oborů, kterým by se měly věnovat naše děti, protože řada tradičních profesí, jak je známe, postupně zanikne. Jaká bude pozice práce i její civilizační účinek na prudce rostoucí populaci světa? Výkon světové ekonomiky je už nyní takový, že by celé státy pracovat nemusely, a přesto by bylo z čeho zaplatit jejich životní náklady.

Ale trochu se zapomíná na nejdůležitější přínosy organizované práce, mezi které patří osvojení si pracovní disciplíny, rozvoj zručnosti a její udržování, získávání komunikačních dovedností a zejména podpora inovativního myšlení. Zvláště ta poslední složka byla jednou z největších předností, kterou se po roce 1989 pyšnili Češi pracující v zahraničí – nebyly to jen „zlaté české ručičky“, ale hlavně „stará dobrá improvizace“. Tam, kde jiné národy obvykle volaly na pomoc příručky anebo specializované techniky, si český pracant poradil sám.

I dnes vyvážíme tuto schopnost do zahraničí – v řadě elitních týmů mají Češi doslova klíčovou roli – ale v posledních letech se bohužel stává vzácnější. Příčin je mnoho, ovšem nejdůležitější úlohu má nepochybně společenské ohodnocení práce, které se za ty roky nesmírně zdeformovalo. A tak myslím na svého třiasedmdesátiletého strýce, který pracuje jako výstupní kontrolor ve velké strojírně a ptám, se: kdo ho nahradí, až mu jednou dojdou síly? Zatím ještě ustupuje každoročnímu



přemlouvání šéfů, aby si ten duchod rozmyslel, ale to nevydrží věčně. Přitom je strojařina taková krásná práce a my Češi jsme v ní vynikali. Kam tedy kráčíme?

**S přáním všeho dobrého**  
**Mgr. Michal Soukup**  
 ředitel Oblastního muzea v Mostě

za vykonanou práci a platem státního zaměstnance. Na tento paragraf totiž navazují další dva, ve kterých se hovoří o minimální, a hlavně o zaručené mzdě.

**Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.** Zde je zaměstnavatelem obvykle obchodní společnost nebo fyzická osoba.

**Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je:**

- stát, b) územní samosprávný celek, c) státní fond, d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo
- školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona,

### Minimální mzda

- Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu podle §3. Mzda, plat nebo odměna

z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.

- Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen.
- Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek

### Zaručená mzda

- Zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru.
- Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat, stanoví vláda nařízením, a to zpravidla

s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen.

- Nedosáhne-li mzda nebo plat bez mzdy nebo platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli příslušné nejnižší úroveň zaručené mzdy podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek

Minimální mzda v posledních letech neustále roste. Velmi aktivní jsou vládní strany před volbami v navivní představě, že si získají vděk voličů. Automaticky roste i zaručená mzda a zde je problém u podnikatelů. Některé obory podnikání nárůst minimální a zaručené mzdy dřív nebo později zlikviduje. Nová generace zaměstnanců bude nejprve hledat uplatnění u zaměstnavatele, který jim poskytuje plat. Ve zdravotnictví, školství a u policie nebo v armádě se jedná o bezpochyby zasloužené peníze, ale o dobře placené zaměstnání a pravidelně rostoucí plat ve státních úřadech bude vždy větší zájem než o práci ve firmách.

**RNDr. Jaroslav Jochman**

# Co se děje s radioaktivními odpady v ČR?

Otázkou „Kam s ním?“ se zabýval už Jan Neruda ve svém fejetonu. Problém slavného spisovatele byl relativně jednoduchý. Potřeboval se zbavit staré slámy ze své proležené matrace. Správa úložišť radioaktivních odpadů (SÚRAO) ovšem řeší otázku uložení radioaktivních odpadů a vyhořelého jaderného paliva. Tyto látky se, na rozdíl od slámy, nerozloží za pár měsíců. Vydávají nebezpečné záření často i po desítky tisíc let. Proto je třeba radioaktivní odpady izolovat od životního prostředí na tak dlouhou dobu, dokud se v důsledku samovolných procesů radioaktivní látka nepromění na látky jiné, stabilní.



## SÚRAO

SPRÁVA ÚLOŽIŠŤ  
RADIOAKTIVNÍCH  
ODPADŮ

Jediný bezpečný způsob trvalého zneškodnění radioaktivních odpadů je jejich vhodná úprava a uložení tak, aby byla zajištěna jejich izolace od všech složek životního prostředí. Ukládání radioaktivních odpadů je konečným krokem v posloupnosti pečlivě kontrolovaných činností. Celý proces začíná sběrem a tříděním radioaktivních odpadů, jejich následným zpracováním a úpravou, které jsou závislé na druhu a kategorii odpadů. Smyslem všech těchto činností je ochrana člověka a životního prostředí.

### Poslání Správy úložišť radioaktivních odpadů (SÚRAO)

Správa úložišť radioaktivních odpadů je zákonem garantovanou zárukou bezpečného ukládání všech radioaktivních odpadů v ČR od roku 1997. Bezpečný provoz tří našich provozovaných úložišť je toho dokladem.



### Provozovaná úložiště radioaktivních odpadů

Česká republika je s radioaktivitou historicky spjata, mimo jiné díky bohatým ložiskům uranové rudy. Jsme zemí s jedním z nejdelších využití radionuklidů na světě.

V České republice je více než sto původců radioaktivních odpadů. SÚRAO v současné době provozuje bezpečně tři úložiště radioaktivních odpadů – Bratrství v Jáchymově, Richard v Litoměřicích a úložiště Dukovany v areálu jaderné elektrárny Dukovany. Tato úložiště jsou určena ke konečnému uložení nízké a středněaktivních odpadů pocházejících z využití radioaktivních látek v průmyslu, zdravotnictví či výzkumu a také z provozu jaderných elektráren. V současné době je v úložištích dohromady okolo 19 000 m<sup>3</sup> radioaktivních odpadů.

Česká republika vyrábí zhruba třetinu elektřiny v jaderných elektrárnách. V Temelíně a Dukovanech vzniká každoročně na 100 tun vysokoaktivních odpadů a vyhořelého jaderného paliva (VJP). V současné době je VJP uloženo v takzvaných meziskladech přímo v areálech elektráren

ve speciálních kontejnerech Castor. Ty zajišťují dokonalou ochranu okolí před zářením, ale životnost kontejnerů a meziskladů je projektována na zhruba 50 let. Již nyní tedy víme, že VJP i další vysokoaktivní odpady nemůžeme na povrchu skladovat dlouhodobě. Musíme je účinně a bezpečně oddělit od životního prostředí, a to na velmi dlouhou dobu, v řádu desítek nebo dokonce stovek tisíc let, tak aby radioaktivita poklesla na bezpečnou úroveň. S jádrem v současné době žijeme a podle energetické koncepce státu budeme žít i v dohledné budoucnosti. Tak, jako čerpáme veškerá pozitiva, která využití radioaktivních látek v desítkách technologií přináší, musíme se vypořádat i s radioaktivními odpady. Je to úkol pro současnou generaci, který nemůžeme odkládat a přenášet na naše děti.

### Hlubinné úložiště má všeobecný respekt u vědců

Za celosvětově nejúčinnější a nejbezpečnější cestu ke zneškodnění těchto látek se považuje hlubinné úložiště. Na základě dlouhodobých vědeckých výzkumů se jeví jako nejvhodnější uložení těchto odpadů ve speciálních kontejnerech do velké hloubky (cca 500 metrů) ve stabilním geologickém prostředí. Tedy prostředí, kde nehrozí například tektonické posuny, vulkanická činnost, zemětřesení, záplavy apod. Ve stabilní formaci je vybudován systém chodeb, v nichž lze odpady bezpečně ukládat.

### Potvrzeno přímo v přírodě

Princip hlubinného úložiště není řešením, které vzniklo v počítači nebo laboratoři. Účinnost je prokázána i reálně, takzvanými přírodními analogy. V přírodě totiž za specifických podmínek vznikly samovolně analogické situace (tzv. přirozená štěpná reakce), kdy jíly a horniny nad nimi zabraňují průniku radioaktivity z přirozených ložisek uranu. V gabunské lokalitě Oklo pronikají

radioaktivní prvky „vzhůru“ rychlostí pouze 10 metrů za milión let. Podobně je tomu u přírodního analogu v Cigar Lake v Kanadě. Tyto a další analogie potvrzují, že radioaktivita nemá šanci se z hlubinného úložiště dostat na povrch.

### Shodně postupují i v zahraničí

V České republice za projekt hlubinného úložiště nese odpovědnost SÚRAO. V současné době probíhá fáze sběru dat v potenciálně vhodných lokalitách, kterých je celkem 9. Finální lokalita pro hlubinné úložiště by měla být vybrána v roce 2025. Se zahájením provozu se pak počítá v roce 2065. Celkem by zde mělo být uloženo zhruba 9 000 tun vyhořelého jaderného paliva. Tento projekt má podporu i v tzv. „Konceptu pro nakládání s radioaktivními odpady a vyhořelým jaderným palivem“, kterou schválila vláda ČR.

Výstavba hlubinného úložiště není českou specialitou. Naopak. Prakticky všechny země s jadernými elektrárnami na projektu ukládání vyhořelého jaderného paliva intenzivně pracují. Zřejmě nejdále je Finsko, kde se s otevřením úložiště počítá v roce 2023. Ve Švédsku plánují podobný projekt na rok 2030. Hlubinné úložiště řeší také Německo, Švýcarsko, Rusko, Velká Británie, Čína nebo USA.

### Alternativní scénáře mají negativa

Odpůrci hlubinného úložiště v Česku i ve světě navrhli řadu alternativních scénářů, jak s vysokoaktivními odpady naložit. Některé jsou doslova šílené: posílat je do vesmíru, potopit je na dno moře. Jiné mají o trochu blíží realitě, ale i tak jsou spojeny s vážnými potížemi. Nejčastěji se hovoří o přepracování vyhořelého jaderného paliva a jeho opětovném použití. Takové technologie sice již skutečně existují, ale řeší problém jen částečně. Česká republika má vládou schválenou Konceptu nakládání s radioaktivními odpady a vyhořelým jaderným palivem, jejímž

základním předpokladem je, že české jaderné elektrárny jsou provozovány v otevřeném palivovém cyklu, což znamená, že se v blízké budoucnosti nepočítá s přepracováním vyhořelého jaderného paliva. Rozhodnutí, zda přepracovat vyhořelé jaderné palivo, není zcela jednoduché; je nutné vzít v úvahu nejen ekonomické hledisko, ale i technické možnosti využití přepracovaného VJP v podmínkách České republiky. Je ale zřejmé, že i kdyby ČR přistoupila k přepracování VJP, vždy zůstane určité množství odpadů, se kterými se musí počítat k uložení do hlubinného úložiště. Stávající Koncepte předpokládá, že první VJP bude předáno k uložení okolo roku 2065.

Dalším z návrhů je tzv. předávané správcovství. Což není nic jiného, než, že nebezpečný materiál necháme uložený na povrchu v kontejnerech (v českých podmínkách kontejnery Castor), které si budeme „předávat“ z generace na generaci. Každých zhruba 50 až 100 let (dle životnosti kontejnerů) budeme muset radioaktivní materiál „přebalit“, aby nedošlo k nežádoucím unikům záření. A konečně třetí velmi diskutovanou možností je vytvoření mezinárodního hlubinného úložiště, kam by se radioaktivní látky svázely z určitého regionu nebo dokonce celého světa. Naposledy tento nápad ostře v referendu odsoudili obyvatelé Austrálie. Podobnými variantami se zabývali i experti při posuzování české „Aktualizované koncepce pro nakládání s radioaktivními odpady a vyhořelým jaderným palivem“. Ale shodně je označili za nevhodné.

Hlubinné úložiště radioaktivních odpadů tedy potřebujeme. Nemůžeme tyto látky odvézt někam do zahraničí, nemůžeme je vystřelit na Měsíc, neměli bychom si je ani předávat z generace na generaci na povrchu. Není to jen otázka státních úředníků, vlády, ekologických aktivistů či dotčených lokalit. Je to otázka 10 milionů lidí v České republice.



# Dějiny práce

## „Podíl práce na polidštění opice?“

Text s uvedeným názvem publikoval v samém závěru 19. století známý ekonom a filosof Friedrich Engels. Dospěl v něm k jednoduchému závěru, že na počátku vývoje lidského druhu byla práce. Všechno mělo začít rozvojem lidské ruky, výrobou nástrojů a jejich zdokonalováním, až náhle vznikla potřeba si o vyrobených nástrojích povídat. Podmanění ohně pak vývoj dokonalo. Skutečnost zřejmě byla barvitější, ale s jistotou to nikdy vědět nebudeme. Počátky lidského druhu jsou nadále obestřeny řadou tajemství, kterým se různé badatelské školy již po desetiletí snaží přijít na kloub. S nadsázkou můžeme říci jen to, že práce doprovází člověka od okamžiku, kdy byl vyhnán z ráje.

Engelsův koncept je v souladu s tradičními představami, které za hlavní stimuly vývoje člověka považují právě výrobu nástrojů a používání jazyka. Ale hranice jsou velmi neostré a výzkum antropogeneze je nadto jedním z nejdynamičtějších oborů moderní archeologie a paleontologie. Jako jeden z čerstvých příkladů může posloužit loňský nález fragmentárních ostatků zatím nejstaršího známého představitele „Homo sapiens“ z Džabal Irhúd v Maroku. Odborníci předběžně stanovili jejich stáří na 300 tisíc let, čímž již po několikáté za posledních 15 let přepsali učebnice archeologie. A to jsme v případě sapientů prakticky na samém konci vývoje člověka, který začal milióny let předtím.

**„Kromě toho se už před lety ukázalo, že i běžný šimpanz za určitých podmínek dokáže vyrábět a používat primitivní nástroje.“**

Kromě toho se už před lety ukázalo, že i běžný šimpanz za určitých podmínek dokáže vyrábět a používat primitivní nástroje. Za tento objev vděčíme především vědecké legendě Jane Goodallové. Ekonomické příručky práci charakterizují jako systematickou činnost sloužící k uspokojování lidských potřeb, již vznikají statky a služby. Obecně k ní lze přiřadit už i sbírání plodin a lov zvěře ve starší a střední době kamenné. Ale teprve od mladší doby kamenné (neolitu) je „práce“ podobná tomu, co si pod ní představujeme i my. Odborníci tento civilizační skok nazývají „neolitickou revolucí“. S každou další epochou pak přicházel pokrok (opět skokový) v oblasti technologické, který povahu práce změnil. Jeho nejznámějším

příznakem jsou v průběhu času změny materiálu, z něž se vyráběly nástroje a zbraně – místo kamene přišla měď, vzápětí bronz a potom železo. Už jen samo zpracování materiálu nutně vedlo ke vzniku specializovaných řemesel a jejich „know-how“. Lepší nástroje usnadňovaly a zefektivňovaly výrobu potravin, jejichž podstatný podíl dávala obdělávaná půda. Díky tomu přibývalo množství těch, kteří se nemuseli věnovat zajišťování potravy a nalézali své uplatnění v oblastech zcela nevýrobních – jako byla například státní správa, obchod nebo služby.

Různorodá „práce“ umožnila nastolení prvních státních útvarů, vznikaly nové profese a vytvářela se struktura řízení. Závislost společnosti na zemědělské výrobě samozřejmě přetrvávala, svým způsobem až do průmyslové revoluce.

Zejména starověké státy založily svou prosperitu na práci otroků. Cestou k obnovování jejich stavů byly výbojné války. V Evropě dosáhlo otroctví největšího rozmachu za římské říše. Práci otroků byla budována infrastruktura nejen v jádru říše, ale i v provinciích. V dobách míru a všeobecného dostatku vykonávali otroci za „byt a stravu“ prakticky veškeré náročné činnosti – od práce na polích a v živočišné výrobě až po výstavbu a údržbu. Zpohodlněli římské občané tak mohli svůj čas věnovat zálibám a zájmům. Celý systém však vyžadoval zajištění stálého přísunu nových otroků a rovněž i stabilitu politickou. Ani jednu z podmínek nedokázala říše dlouhodobě udržet. Některé z římských provincií se v důsledku demografických změn začaly vyliďňovat, což se císaři snažili mimo jiné vyřešit deportací některých kmenů z území tzv. barbarika do provincií. Údajně takto byly ve druhém století přesídleny například zbytky keltských Kotinů ze Slovenska do Panonie (dnešní Maďarsko a část Rakouska). Barbaři ale v krátké době místo očekávaného dosídlení provincií a plnohodnotného nahrazení chybějících římských občanů postupně rozvrátili



Mgr. Michal Soukup

existující infrastrukturu a zcela převrstvili původní obyvatelstvo. Civilizační výdobytky byly ztraceny. Po pádu římské říše byly mnohé technologie v provinciích zapomenuty na stovky let. Stačí porovnat například římské keramické nádoby vyráběné v porýnských dílnách pro legie (tzv. terra sigillata) a nádoby (rovněž keramické) germánských i slovanských kmenů. Dvoukomorové hrncířské pece, hrncířský kruh a další výdobytky zmizely v propadlišti dějin. Vrátily se křivé a šiřatě nádoby z hrubé hlíny, vypalované na otevřeném ohni.

Středověk nastavil výrobní vztahy jinak. V počátcích českého státu ještě v omezené míře přežívá otroctví, ale s pokřesťanstvím Slovanů postupně vymizelo. Nahradilo je poddanství a s tím spojené pracovní povinnosti (nebo odvody) ve prospěch vrchnosti. Síla ekonomiky se odvíjela od řady faktorů, ale základem bylo nadále výkonné zemědělství, ve kterém pracovaly téměř ¾ obyvatel. Bylo hlavním zdrojem obživy a práce, ale svůj respekt si paradoxně vydobylo až v okamžiku, kdy Evropu zdecimovala „černá smrt“. Tehdy poklesla dostupnost pracovních sil natolik, že již nebylo možné je snadno nahradit.

Dávno předtím Svatý Benedikt z Nursie (cca 480-550) ve své řeholi (Regula Benedicti) postavil práci v pořadí důležitosti na druhé místo hned po modlitbě. Ve 4. kapitole popisuje, co má mnich dělat, aby svou práci vykonával dobře. Ora et labora (Modli se a pracuj) bylo hlavní heslo benediktinských mnichů po celá staletí. Svým způsobem připomínaly středověké kláštery dobře organizované továrny novověku. V jejich čele sice stála duchovní autorita – opat – ten ale zpravidla

disponoval velmi slušnými ekonomickými znalostmi a manažerskými schopnostmi. Kultivace krajiny, zavádění technologických novinek a dobrá organizace práce byla výhodná i pro klášterní poddané. Produktivita práce rostla až do průmyslové revoluce. Relativně krátkodobé (ač dramatické) poklesy ovšem průběžně obstarávaly hladomory nebo epidemie a v neposlední řadě vojska v průběhu válečných konfliktů.

V průběhu středověku se vedle řemesel začala dále rozvíjet i živočišná výroba. Byl to Vilém z Pernštejna, nejvyšší hofmistr a nejbohatší šlechtic své doby, který na přelomu 15. a 16. století rozkázal, aby Pardubicko protkaly napájecí kanály, které pak zásobovaly vodou na tři stovky nových rybníků. I zde stála na počátku „levná“ práce poddaných, kterou byli vrchnosti povinováni a která ještě další staletí deformovala trh práce. Stovky metrů dlouhé hráze nasypávali po celé měsíce, každý potah byl zapotřebí. Výsledkem bylo něco neuvěřitelného – rybníční síť, pokrývající tisíce hektarů polabské roviny. Na mnoha místech byly dokonce zbourány celé vesnice a jejich obyvatelé přesídleni. Největší z rybníků, zvaný Čeperka, měl rozlohu 12 čtverečních kilometrů. V jižních Čechách byla situace analogická: pod vedením slavného Jakuba Krčína z Jelčan, i některých jeho předchůdců, vznikala mohutná vodní díla, která produkovala tisíce tun rybiho masa. V 16. století šlo o vůbec nejvýznamnější způsob podnikání. Jak si pochvaloval i sám Vilém v dopise Janu Dubraviovi: „...tento zaplatí



Svatý Václav žne obilí (výřez) – Velislavova bible z poloviny 14. století (Národní knihovna ČR)

*prodejem ryb dluh mnohem rychleji než tenhle senem, ječmenem a zeleninou. O tolik jsou příjmy z ryb větší než z ostatního hospodářství...“*

19hektarový rybník Radým a téměř třicetihektarový Veliký ledvícký rybník.

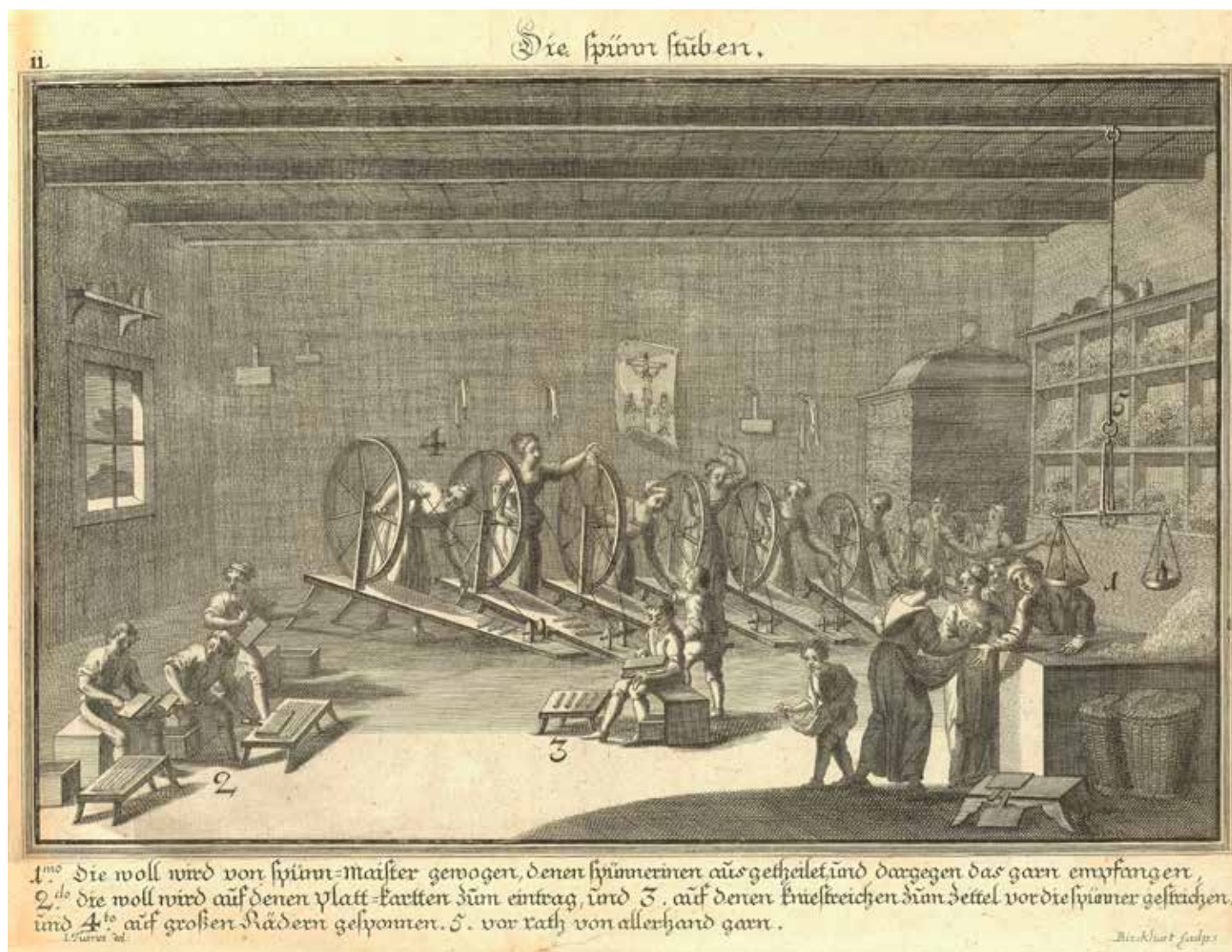
O necelá tři století později, za průmyslové revoluce, bylo zrušeno nevolnictví a pak v roce 1848 i robotní povinnost. Rybníční hospodaření řádově zdražilo, takže mnohé rybníky přestaly být udržovány a zanikly. Podobná situace postihla Duhcovsko, kde postupně byly zrušeny například

**„Průmyslová revoluce změnila práci od základů.“**

Průmyslová revoluce změnila práci od základů. Díky uvolnění pracovních sil se podíl obyvatel pracujících v zemědělství začal prudce snižovat.

Rybníky na Pardubicku na Müllerově mapě Čech z roku 1720 (výřez)





Dílna v přádelně hornolitvínovské manufaktury. Album rytin „Litvínovská hraběcí manufaktura na výrobu sukna“ vydané tiskem roku 1728 Janem Josefem hrabětem Valdštejnem. Fond Oblastní muzeum v Mostě.

Rozvoj průmyslu, těžby a dopravní infrastruktury doprovázel lokální nárůst koncentrace obyvatel, zejména v okolí velkých manufaktur, později továren. Jejich životní podmínky se ale postupně zhoršovaly, což vedlo ke vzniku prvních dělnických organizací. V roce 1864 vznikla Mezinárodní asociace pracujících (tzv. První internacionála). U jejího zrodu stály dělnické svazy, názorově orientované marxisticky a anarchisticky. Hlavním smyslem její činnosti byl boj za práva pracujících, za zlepšení neúnosných pracovních podmínek a za zvýšení životní úrovně dělnictva. Její členové se podíleli také na povstání pařížské komuny v roce 1871. Po její porážce a rozchodu anarchistů a marxistů vznikla tzv. druhá internacionála, díky které se od roku 1890 slaví svátek práce.

Vedle dělnických uskupení vznikaly na druhé straně nejrůznější profesní svazy, které v našich podmínkách vyrostly na troskách cechovní organizace. Prím hrály zejména hospodářské a živnostenské komory, které sdružovaly velké i malé podnikatele. Díky novým podmínkám se velmi rychle prosadily i jako partner státních institucí. O podobnou pozici samozřejmě stály i svazy dělnické,

ale ty se až na úroveň dnešní „tripartity“ teprve musely propracovat.

Sociální změny, způsobené průmyslovou revolucí, vedly ke dvojímu vývoji společnosti. První z nich byla zakončena nastolením státního socialismu, druhá z nich zavedením kapitalismu „s lidskou tváří“. Občas nabývala podoby tzv. „kapitalismu blahobytu“ ve velkých amerických továrnách, které plošně zaváděly početné benefity, kariérní řady a motivační programy.

Zdánlivě dokonalé pracovní podmínky panovaly dle tradičních výkladů také v československé firmě Baťa, ale archivní výzkum Víta Strobacha ukázal, že případné benefity byly tvrdě vykoupeny. Zaměstnanci byli neustále sledováni a kontrolováni, i ve volném čase. Dohlíželo se na „intimní“ morálku, kritika byla okamžitě potlačována, panoval zákaz organizování zaměstnanců apod. Velký prostor dostávali ti, kteří upozorňovali na nedostatečné výkony nebo prohršky druhých či na jejich nedostatečnou loajalitu. Za „zmetky“ byly zaměstnancům strhávány peníze z platu. Byl to nekompromisní

až despotský systém, který nemilosrdně likvidoval jakákoli vybočení z řady. Také oslavy práce, průvody s transparenty „Hurá do práce“ a další hromadné akce v baťovském koncernu byly do detailu organizovány a neúčast na nich mohla mít fatální následky. Velká šťastná rodina zaměstnanců to byla jenom navenek.

**„Filmové týdeníky z konce čtyřicátých a počátku padesátých let nenechávají nejmenší prostor pro pochybnost – práce se stala kultem.“**

Extrém nejen z pohledu dneška představuje poválečné budování republiky. Filmové týdeníky z konce čtyřicátých a počátku padesátých let nenechávají nejmenší prostor pro pochybnost – práce se stala kultem. Kolektivy z továren a družstev soutěžily mezi sebou. Zejména v dolech anebo v hutích jsou



často překročení předepsaných norem několika násobná – po vzoru sovětského stachanovského hnutí. A při výstavbě nových bytů představuje kubatura, vyzdáná za jednu směnu skupinou dělníků naprosto nepředstavitelný objem. Přitom je patrné, že při práci tehdy nebylo ani možné dodržovat standardní bezpečnostní a hygienické předpisy. Podobná situace panovala i v zemědělství – i zde se zaváděla řada zlepšovacích návrhů a novinek. A v případě žní se nezřídka polních prací účastnily stovky dobrovolníků z velkých měst. Ani s odstupem času se však nelze ubránit obdivu před pracovním nasazením, nadšením a objemem vykonané práce. Ještě před třemi desítkami let se v jižních Čechách občas školní mládež účastnila celodenního sběru kamenů na polích – aby se usnadnilo jejich obdělávání. Z pohledu dnešní doby jde o něco s těžší uvěřitelného.

Nadšené budování nebylo jen výsadou socialistického světa – poválečná obnova probíhala ve většině postižených zemí. Právě skončená válka paradoxně dala lidstvu sílu. Největší budovatelské úspěchy přicházely zejména v prvním poválečném desetiletí. Růst produktivity přinesl další výrazný odliv obyvatel ze zemědělství. Počet obyvatel ve městech začal stoupat. Vzniklé problémy mělo

**„Pokud se chceme ptát, nakolik se ta která práce podílí na rozvoji lidského ducha, pak ani dnes není odpověď jednoznačná.“**

řešit zvyšování vzdělanosti. Americký prezident Lyndon Johnson se dokonce domníval, že vzdělání vyřeší všechny podstatné problémy země. Ale nestalo se tak. Zatímco stoupaly počty univerzit i studijních míst ve Spojených státech i západní Evropě, docházelo k degradaci duševního potenciálu studentů. Například jejich řečové a početní dovednosti se ve stejné době (1963–1977) výrazně snížily. Z průměru se stal podprůměr. Na druhou stranu se enormně zvýšila společenská angažovanost až radikalizace studentů.

Pokud se chceme ptát, nakolik se ta která práce podílí na rozvoji lidského ducha, pak ani dnes není odpověď jednoznačná. Jednoznačně tu jsou profese, které vyžadují značné analytické schopnosti a jejich denní využívání – typicky například

vědecká práce nebo plánování. Na opačném pólu stojí činnosti, které vyžadují převážně rutinu a mechanicky opakované postupy. Mezi oběma konci je velká skupina oborů, které jsou více či méně „měkké“. Na první pohled oproti minulosti přibývá „duševní práce“, ale její váha je diskutabilní.

Zatímco jisté myšlenkové směry doslova glorifikovaly dělníka, nyní žijeme v době diktátu vyššího vzdělání, aniž by, objektivně, panovala přímá úměra mezi stupněm vzdělání a racionalitou. Podle řady názorů se naopak vytrácí tzv. „selský rozum“, který byl považován za nečistší výraz praktické inteligence.

Práce je zkrátka velkým tématem dneška. Titulky novin dnes hovoří o snižování počtu pracovních hodin, zavedení základního nepodmíněného příjmu, zániku řemesel, další – „čtvrté“ – průmyslové revoluci, a podobně. Leccos nasvědčuje tomu, že se blížíme k nějakému „rozcestí“. Asi už nehrozí rozbíjení strojů jako v minulosti, ale každá velká společenská změna má vždy své vítěze i poražené.

**Mgr. Michal Soukup**  
ředitel Oblastního muzea v Mostě

Brigáda socialistické práce na dole Vítězný únor – kolektiv O. Suka, foto 15. 7. 1953 Beran. Fond Oblastní muzeum v Mostě.



# Pracovní právo – současný stav v ČR

Právní řád České republiky odborné publikace dělí na normy práva veřejného a práva soukromého. Do skupiny práva soukromého řadíme právní vztahy, ve kterých mají účastníci navzájem rovné postavení, naproti tomu do skupiny veřejného práva řadíme právní vztahy, ve kterých má alespoň jeden účastník postavení nositele veřejné moci (např. státní orgány). Mezi normy veřejného práva řadíme např. trestní řád, přestupkový zákon, stavební zákona a mezi normy soukromého práva např. občanský zákoník, občanský zákoník. Existují však i právní odvětví, která zahrnují jak prvky soukromého, tak prvky veřejného práva. Jedním z takovýchto odvětví je právě pracovní právo.

Pracovní právo jako samostatné právní odvětví je tvořeno souborem právních norem, které upravují tři základní tematické okruhy. Mezi tyto okruhy patří individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a právní úprava zaměstnanosti.<sup>1</sup> Hlavními prameny pracovního práva v České republice jsou tedy tři zákony, tj. zákoník práce<sup>2</sup>, zákon o kolektivním vyjednávání<sup>3</sup> a zákon o zaměstnanosti<sup>4</sup>. Z uvedených okruhů pracovního práva vyplývá, že pracovní právo obecně upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, vztahy kolektivní povahy související s výkonem závislé práce, některé právní vztahy před vznikem pracovního práva, pracovní podmínky zaměstnanců a ochranu jejich zdraví apod.<sup>5</sup>

když se slučuje do jednoho povolení, a to ke všem způsobům zprostředkování zaměstnání. Novela zároveň potírá rozdíly mezi běžnými zaměstnanci a agenturními zaměstnanci, když ti nesmí mít nižší odměny za provedenou práci a horší pracovní podmínky ve srovnání s běžnými zaměstnanci.<sup>6</sup> Uvedená novela dále vložila do zákoníku práce nové ustanovení § 307b, ve kterém je stanoveno, že agentura práce a uživatel jsou povinni zajistit, aby agenturní pracovník nebyl dočasně přidělen k výkonu práce u uživatele, u něhož je současně zaměstnán v základním pracovním vztahu, nebo u něj konal v témže měsíci práci na základě dočasného přidělení jinou agenturou práce. Za další významnou změnu zákona o zaměst-



Mgr. Erika Vejmelková

**„Novela zároveň potírá rozdíly mezi běžnými zaměstnanci a agenturními zaměstnanci, když ti nesmí mít nižší odměny za provedenou práci a horší pracovní podmínky ve srovnání s běžnými zaměstnanci.“**

K dnešnímu zákoníku práce je nutno uvést, že nabyt účinnosti dnem 1. ledna 2007 a zároveň zrušil v celé škále právních předpisů i tehdy platný a účinný zákoník práce č. 65/1965 Sb. Od účinnosti zákoníku práce došlo k celé řadě novelizací. Odborné ale možná ani laické veřejnosti neuniklo, že dne 29. července 2017 nabyt účinnosti zákon č. 206/2007 Sb., který novelizoval zákon o zaměstnanosti. Citovaná novela výrazně zasáhla do právní úpravy agenturního zaměstnávání, když zavedla například povinnou kauci ve výši 500 000 Kč, kterou budou muset agentury práce složit na zákonem stanovený účet. Tato povinnost se dotýká i agentur práce, které již povolení k agenturnímu zaměstnávání mají. Zároveň se zjednodušuje povolení k činnosti agentur práce,

nanosti považují zrušení možnosti přivydělat si na základě dohody o provedení práce v rámci tzv. nekolidujícího zaměstnání. Do účinnosti novely bylo zvykem, že si uchazeči o zaměstnání takto mohli přivydělat až 5 500 korun měsíčně (resp. polovinu minimální mzdy). Nově toto bude možné pouze na základě dohody o pracovní činnosti či v pracovním nebo služebním poměru. Závěrem k novele zákona o zaměstnanosti zmiňují, že došlo ke změně v právní úpravě příspěvku na zřízení volného pracovního místa. Změna spočívá v prodloužení doby, po kterou se zaměstnavateli poskytuje příspěvek na společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání, kterému nelze zajistit zaměstnání jiným způsobem, a to z doby nejdéle 12 měsíců na dobu nejdéle

24 měsíců. Cílem uvedené změny je snaha o to, aby byl tento právní instrument v praxi aktivní politiky zaměstnanosti využíván co nejvíce.<sup>7</sup>

V souvislosti s vývojem pracovního práva na území České republiky se přibližně od poloviny roku 2016 v odborných kruzích hovoří o chystané koncepční

**„Za další významnou změnu zákona o zaměstnanosti považují zrušení možnosti přivydělat si na základě dohody o provedení práce v rámci tzv. nekolidujícího zaměstnání.“**

1 BĚLINA, Miroslav, et al. Pracovní právo. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. Kapitola Pojetí pracovního práva a jeho funkce, s. 3.

2 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

3 zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění

4 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

5 ustanovení § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

6 HABÁŇ, Petr. Novela zákona o zaměstnanosti přináší změny nejen u agenturního zaměstnávání [online]. [cit. 2018-02-19]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/31209/TZ\\_-\\_Novela\\_zakona\\_o\\_zamestnanosti\\_prinasi\\_zmeny\\_nejen\\_u\\_agenturniho\\_zamestnavani.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/31209/TZ_-_Novela_zakona_o_zamestnanosti_prinasi_zmeny_nejen_u_agenturniho_zamestnavani.pdf)

7 JOUZA, JUDr. Ladislav. Novela zákona o zaměstnanosti [online]. 20.7.2017 [cit. 2018-02-19]. Dostupné z: <http://www.bulletin-advokacie.cz/novela-zakona-o-zamestnanosti>

novela zákoníku práce, kdy se se účinnost novely předpokládala ke dni 1. 7. 2017 a v oblasti dovolené ke dni 1. 1. 2018. Předchozí ani současná politická situace však nenahrává tomu, aby koncepční novela úspěšně prošla celým legislativním procesem tak, aby mohla být uveřejněna ve sbírce zákonů, což je předpoklad pro nabytí platnosti a následně účinnosti této novely. V současné době novela prochází schvalovacím procesem v poslanecké sněmovně ve stavu projednání 2. čtení – obecná rozprava.<sup>8</sup> Uvidíme, zda se ještě v tomto roce dočkáme schválení novely či nikoliv. I když nelze predikovat schválení novely a okamžik nabytí její účinnosti, tak i přesto je nasnadě si povědět, co nám novela s nejvyšší pravděpodobností přinese, resp. jak zasáhne do stávajících právních institutů upravených v zákoníku práce.

## „Nejzásadnější změny má novela přinést do oblasti dovolené, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, převedení zaměstnance na jinou práci...“

Nejzásadnější změny má novela přinést do oblasti dovolené, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, převedení zaměstnance na jinou práci, výkonu práce mimo pracoviště zaměstnance – tzv. homeoffice, doručování písemností zaměstnancům, přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu a zavedení nového institutu vrcholového řídicího zaměstnance. Dílčí změny se mají týkat pracovní doby a její evidence, povinného odpočinku, potvrzení o zaměstnání, práva zaměstnanců po návratu z rodičovské dovolené a další. Z uvedeného výčtu je patrné, že změn nás čeká více než dost a že zasáhnou jak zaměstnavatele, tak zaměstnance.

Pro účely tohoto článku se krátce zaměřím pouze na několik výše uvedených zásadních změn. Prvního v řadě zmíním nový institut vrcholového řídicího zaměstnance. Zaměstnavatel je oprávněn se zaměstnancem sjednat, že bude vrcholovým řídicím zaměstnancem. Vrcholový řídicí zaměstnanec je zvláštní kategorií vedoucích zaměstnanců v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu zaměstnavatele a jim bezprostředně podřízených vedoucích zaměstnanců. Takovému zaměstnanci musí být garantována měsíční smluvní mzda ve výši minimálně 75.000,-Kč hrubého. Nemá však právo na příplatek ke mzdě za práce přesčas, práce ve dnech pracovního klidu a práce v noci apod., oproti tomu však nepřichází o příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Přestože si takový zaměstnanec sám stanovuje

pracovní dobu, tak zaměstnavatel bude i přesto povinen vést evidenci odpracované doby.

V počátcích tvorby novely se hovořilo o úplném zrušení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPČ a DPP). Tato možnost byla posléze zavrhnuta, ačkoliv nelze vyloučit, že do budoucna k jejich úplnému zrušení nedojde. Co se týče dohody o pracovní činnosti, tak u této novely počítá se změnou posuzovacího období, které by mělo činit nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích oproti dnešním 52 týdnům. Zároveň bude vyžadováno dodržení maximálního přípustného rozsahu práce (tj. v průměru 20 hodin týdně). K dohodě o provedení práce lze uvést toliko, že se v určitých případech zruší povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci při skončení dohody potvrzení o zaměstnání.

Další významná změna zákoníku práce se týká oblasti dovolené. Samostatná výměra dovolené, tak jak jí známe dnes, počítána v týdnech se nezmění. Novela počítá s tím, že i zaměstnanci, u nichž netrval pracovní poměr u téhož zaměstnavatele celý rok, budou mít právo na poměrnou část dovolené. Co se týče minimálního práva na poměrnou část dovolené, tak toto bude činit 13 hodin, což odpovídá dnešnímu právu na 1,5 dne dovolené. Spousta z Vás se jistě ve své praxi setkáváte s problematickými zaměstnanci, kteří bez omluvy nedorazí do práce. Na tyto situace jistě pamatuje i dnes platný a účinný zákoník práce, kdy zaměstnavatelé umožňuje více možností, jak se s tímto nešvarem vypořádat. Z pohledu krácení dovolené aktuální právní stav umožňuje, aby zaměstnavatel za každou neomluvenou zmeškanou směnu zkrátil zaměstnanci dovolenou o 1 až 3 dny. Novela však do této problematiky vnáší určitou míru spravedlivosti, když zakládá právo zaměstnavatele zaměstnanci zkrátit dovolenou o jednu hodinu za každou neomluvenou zmeškanou hodinu (pravidlo 1:1). Zároveň novela stanoví limit pro krácení dovolené a to na 40 hodin (1 týden).<sup>9</sup>

Současná doba, která je charakteristická rychlým vývojem v technologiích, se odráží i v samotné novele, a to s ohledem na doručování písemností v rámci pracovněprávního vztahu. Postupy při doručování písemností určené zaměstnanci, tak jak je známe dnes, zůstávají novelou nedotčené. Pokud jde o změnu doručovací adresy, pak bude zaměstnanec povinen ji zaměstnavateli oznámit

písemně. Po prokazatelném písemném oznámení změny doručovací adresy zaměstnance vznikne zaměstnavateli povinnost doručovat na poslední známou adresu. V opačném případě půjde tato skutečnost k tíži zaměstnance. Novela počítá i se sjednocením úložní lhůty stanovenou zákoníkem práce s úložní lhůtou uvedenou v poštovních podmínkách České pošty, s. p. Nově tedy bude činit 15 kalendářních dnů namísto dnešních 10 kalendářních dnů.

Jako poslední v řadě z výše nastíněných změn, které nám novela zákoníku práce přinese, zmíním tzv. homeoffice. Využití tohoto institutu známe částečně již dnes, kdy zpravidla v závěru pracovního týdne je řadě zaměstnanců umožněno vykonávat práci z domova, neboť to umožňuje onen vývoj technologií (internet, notebooky, mobilní telefony, dálkový přístup do evidencí apod.). Aktuální právní úprava předchůdce homeoffice je již zakotvena v ustanovení § 213 zákoníku práce. Absentuje však právní úprava pro zaměstnance, kteří pracují mimo pracoviště zaměstnavatele na základě rozvržené pracovní doby ze strany zaměstnavatele. Do tohoto vzduchoprázdna má zasáhnout zmíněná novela, která tzv. homeoffice bude zakotvovat v ustanovení § 317. V souvislosti s homeoffice nelze opomenout ani podmínky pro jeho vznik. Novela pro jeho vznik vyžaduje písemnou dohodu. Je-li výkon práce z domova ze strany zaměstnance pouze výjimečný, tak lze podmínky upravit ve vnitřním předpise zaměstnavatele. V těchto výjimečných případech nedoporučuji písemnou dohodu, neboť při jakékoli změně bude nutný písemný souhlas zaměstnance s jakoukoli změnou takové dohody.

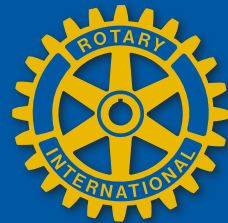
Pokud novela jednoho dne projde schvalovacím procesem a já věřím, že ano, tak se pracovněprávní vztahy dočkají nemalého počtu změn. Z mého pohledu novela do stávající právní úpravy přináší spravedlivost a zvýšení flexicity.

**Mgr. Erika Vejmelková,  
spolupracující advokátka  
v advokátní kanceláři Dostál & Sorokáč**

8 [online]. [cit. 2018-02-19]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/sqw/tisky.sqw>

9 Použité výměry dovolené se vztahují na běžnou výměru dovolené v rozsahu 4 týdnů.

# Práce a zaměstnání



## Motto:

*Práce se stává nejvzácnější komoditou.*

Zamýšlet se nad ubýváním pracovních míst v době, kdy je aktuální nedostatek pracovníků, se může zdát poněkud nepatřičné. Opak je však pravdou. Nedávná minulost, současnost a blízká budoucnost však ukazuje, že existující a vyvíjené technologie připraví o práci miliony lidí. Bohužel nejen těch bez vzdělání a nízké vzdělaných, ale i vysoce vzdělaných. Uvedu zde několik příkladů: na počátku devadesátých let byl na trh uveden systém DTP stolní vydávání knih – sazba a příprava pro tisk. O práci přišli sazeči a metěři, následovali je korektoři, reprodukcni fotografové a montážníci. Na přelomu tisíciletí přišli na trh systémy CTP osvitové jednotky tiskových desek a o práci přišli kopicisté. S nástupem barevných kopírek přišli o práci tiskaři. A s nástupem elektronických knih přišli o práci i kniháři. Spolu s nimi také výrobci papíru a barev. Na ně navázali lesní dělníci a dřevorubci. Digitální fotoaparáty v mobilech nahradily fotoreportéry a kameramany. Softwarová řešení v anglickém jazyce běžně nahrazují zpravodajské novináře. Ba co víc, v mnoha oblastech práva dokonce i právníky. Moderní automatizované pře-

K čemu tedy budou potřební lidé? Samozřejmě, že bez lidí se ani průmysl 4 neobejde. Bude jich však potřeba o miliony méně. O práci přijdou pracovníci všech profesí bez ohledu na jejich odbornost a praxi. Nejvíce lidí bude zaměstnáno ve státní sféře. I zde však velkou část dnešního úřednictva nahradí roboti. Samoříditelné mechanismy nahradí řidiče, strojevedoucí, doručovatele.

Bez lidské spotřeby však ani průmysl 4 nemůže fungovat. Pokud nebude spotřeba, není třeba průmyslové výroby. Otázkou je, za co budou lidé brát peníze? Lze předpokládat, že dojde na zdanění robotické výroby. Každý občan bude zřejmě dostávat rentu ve vyšší životní minime. A zde nastává první problém, za co lidé dostanou zaplacené, aby mohli důstojně žít, když práce pro ně nebude? Lidé budou mít spoustu volného času. Velká část z nich však nebude vědět, jak s ním naložit. Situace bude připomínat dobu starého Říma. Otrocky nahradí stroje a lidé budou občany. Někteří budou „dělat“ své koníčky. Přebytky z koníčků začnou směřovat za přebytky jiných koníčkářů. Někteří



prací s vysokou přidanou hodnotou jedinečnosti a výjimečné kvality. Na všech ostatních školách je třeba zaměřit výuku na tvořivost. Budoucí absolventi by měli mít vztah k hudbě, divadlu a výtvarnému umění. Jejich zájem musí být, jak kulturu přijímat, tak ji i aktivně provozovat.

Další oblastí je sport. Sportovně zaměřené školy musí v lidech probudit touhu věnovat se sportu. Sportu, který absolventy zaměstná na roky. Buď jako fanoušky nebo jako aktivní sportovce.

Důležitou součástí lidského života se stane péče o své blízké, která musí být uznána za plnohodnotnou práci s odměňováním, které bude odpovídat její náročnosti.

Zde nastíněné možnosti budoucího vývoje se mohou ubírat popsáním směrem nebo také ne. Pravděpodobnost tohoto vývoje je však velmi vysoká. Pokud se nám nepodaří najít zaměstnání pro lidi, kteří objektivně nemohou získat práci, čekají nás velmi truchlivé časy plné sociálních nepokojů pramenících z pocitu zbytečnosti. Otázka zní: jsme na to připraveni? Neřešíme jen současnost a vidíme dále?

**Mgr. Petr Havlík**  
ROTARY klub Most

## „Stojíme na prahu čtvrté průmyslové revoluce. Revoluce, která znamená konec práce pro většinu dnešních profesí.“

kladače nahrazují týmy překladatelů. Trávu sekají robotizované sekačky. Tam, kde bylo třeba deseti sekačů a následně 10 pracovníků s hráběmi, dnes stačí pracovník jeden. To vše je však teprve začátek. Stojíme na prahu čtvrté průmyslové revoluce. Revoluce, která znamená konec práce pro většinu dnešních profesí. Autonomní systémy budou sami objednávat materiál a zboží pro průmyslovou výrobu v okamžiku, kdy se sníží zásoby na určené minimum. Na druhé straně bude další autonomní systém, který objednávku zpracuje a dá příkaz robotům ve skladu, kde automatizované nakladače naloží samohybné nákladní automobily. Samohybné automobily dovezou zboží na místo určení. Zde zboží převezmou robotické nakladače a naskladní je. Výroba bude plně robotická bez lidského zásahu. V obchodech, pokud si zachovají dnešní podobu, budou roboti na zakládání zboží do regálů. Pokladny budou všechny samoobslužné. Ochrana proti krádežím bude autonomní systém s rozpoznáváním tváří a stoprocentní kontrolou obsahu tašek, košíků a oblečení. Pravděpodobnější však je, že chytrá domácnost sama objedná chybějící potraviny a další zboží v obchodě. Samoříditelná dodávka s dronem doručí objednané zboží až do domu.

se budou věnovat umění či sportu. Ale větší část lidí si nebude vědět rady sama se sebou. Chybějící uplatnění v práci povede k frustraci, která s sebou přinese nárůst kriminality, alkoholismus a drogovou závislost.

### Zaměstnání lidí bez práce

Již dnes je třeba hledat a najít program pro lidi, kterým průmysl 4 vezme práci. Je třeba najít nové „hladové zdi“. Musíme najít činnosti, které zaměstnají nezaměstnané místo práce. Úkol je to velmi nesnadný a trvalý. Určitě je cestou nasměrování

## „Budoucí absolventi by měli mít vztah k hudbě, divadlu a výtvarnému umění.“

školství k řemeslům. Řemeslník se postará sám o sebe. Bude mít svou dílnu a dokáže se zaměstnat sám. Ruku v ruce musí jít státní marketing, který bude zvýrazňovat jedinečnost zboží vyráběného řemeslníky. Budoucí řemeslníci nemohou být připravováni pro montovny, ale pro samostatnou

# Václav Větvička... na otázky k práci jen tak mimochodem

- Podílela se podle Engelse na polidštění člověka práce, nebo opičí lenost?
- Omrzelo ji skákání?
- Je člověk chytrý, či líný jako opice?

To jsou všechno protimluvy. Můj kamarád, výborný filolog (a češtinář) tvrdil už od střední školy, že „Člověk je tvor od přírody líný“.

Pak ještě existuje definice, že „Lenost je odpor ke změně polohy“. To znám z vlastní lenosti. Polohou může být i chůze. Když jsem chodil průhonickým zámekem, tak byla možnost jít ambitem a otvírat dvoje dveře. Anebo jít druhou částí, otevřenou, sice delší, ale chůze nebyla přerušena zastavením, otevřením dveří a jejich zavřením. Na to jsem byl líný, a tak jsem raději chodil tou oklikou. V Botanické zahradě byla zkratka v trávníku, vyložená placatými kameny, „šlapáky“, bohužel nepravidelně. Znamenalo to, že každý krok byl jiný, jinak dlouhý. A tak jsem raději chodil pravidelným krokem delší cestou okolo. Fylogenetici vědí, jak člověk přišel k palci na ruce v opozici k ostatním prstům. Kdyby toho nebylo, člověk by běhal po čtyřech jako medvěd nebo pes a na všechno by mu stačila tlama. Možná, že za dar palce v opozici, vedoucí k tomu, že se mu lepší drželi

větve a že se mohl naučit házet kameny, zaplatil tím, že začal pracovat. Neříkal bych ovšem tomu práce od začátku, ale snazší pořízení obživy. Ta snadnost pak podpořila vrozenou lenost. Trhání banánů, později, když slezl ze stromů (resp. když došlo k vývoji velkých travinných biomů) tak sběr obilky trav v savaně. Obilky si pak mohl cpát do huby plnými hrstmi, a ne je sezobávat tlamou, jako dřív. Ta úplata za dar je možná stejně bolavá, jako úplata za vzpřímenou chůzi. Zvláště holky a ženy mohou potvrdit, že daň byla možná příliš vysoká. Vzpřímená chůze totiž znamenala, že zadní nohy se posunuly a pohybují se pod trupem a ne, jako třeba u psa, vedle. Takový vývoj ovšem vedl k rapidnímu zúžení pánve a holky na to doplácely při bolestivých porodech. Svého času buď Jan Werich nebo Jiří Suchý dostal/dostali otázku: „Naučil jsem zabíjet tři mouchy jednou ranou. Co mám dělat s ušetřenými ranami? Nebo to byl Mirek Horníček? Třeba právě takový zlom vedl k tomu, že se pračlověk Janeček dal do výroby



sekeromlatu a podobných zbraní. Ušetřených ran mu prostě bylo líto, a tak pro ně hledal náplň.

\*

Ještě poznámka k dělbě náplní pojmů práce a zaměstnání. Zaměstnání slouží k obživě a může se při něm i využít práce. Práce je soubor či souběh nápadů, myšlenek a šikovnosti, zručnosti a podobných vlastností. Práce nemusí být zaměstnáním, v některém zaměstnání po vás ani nevyžadují, abyste pracoval. Práce zpravidla baví, o leccákém zaměstnání bych si tvrdit neodvážil. Výsledky práce jsou vidět, někdy už při práci. Ani to nelze tvrdit o zaměstnání.

**RNDr. Václav Větvička**  
botanik a spisovatel

inzerce

## Dva nové projekty v programu Interreg Central Europe v Ústeckém kraji

Evropský fond pro regionální rozvoj podpořil 2 projekty z programu Interreg Central Europe, které organizuje v Ústeckém kraji Regionální rozvojová agentura Ústeckého kraje, a.s.



**Interreg**  
CENTRAL EUROPE

**AMiCE**

Projekt AMiCE (Alliance for Advanced Manufacturing in Central Europe) je veden Technickou univerzitou Chemnitz (SRN) a má 11 partnerů v 6 zemích EU. Projekt se zabývá podporou moderních výrobních technologií – 3D tisku a cirkulárních výrobních technologií u malých a středních podniků. Další informace o projektu: <http://www.interreg-central.eu/Content.Node/AMiCE.html>



**Interreg**  
CENTRAL EUROPE

**TalkNET**

Projekt TalkNET se zaměřuje na zlepšení koordinace a posílení integraci mezi přístavy, vnitrozemskými terminály a provozovateli dopravy a na posílení efektivních a udržitelných multimodálních logistických uzlů. V současné době probíhá analýza multimodálních logistických center v Ústeckém kraji. Projekt má 15 partnerů v 7 zemích EU a řídí jej North Adriatic Sea Port Authority (Itálie). Další informace o projektu: <http://www.interreg-central.eu/Content.Node/TalkNET.html>

# Zaměstnanci – anketa

Dobry, kvalifikovaný, loajální, spolehlivý a pracovitý zaměstnanec je největším bohatstvím a potenciálem každé firmy a nic na tom nezmění odborářské hlášky do mediálního prostoru o tom, jak si jich podnikatelé nevězí a jen odbory a politici jsou jejich záchranou a nadějí na lepší zítřky. Dalo by se o tom jistě psát velmi mnoho, ale nás dnes zajímá něco jiného.

Zaměstnanci zejména v dělnických profesích placení za práci a jako firemní skupina by se dali rozdělit zhruba do 3. základních generačních kategorií

- Třetí kategorii tvoří „staří“ a zkušení matadoři, kteří pro firmu tvoří znalostní a dovednostní potenciál a pravda už s nižším fyzickým výkonem. Jejich úkolem je i přes jejich pochopitelné natěšené vize (nejsme v Japonsku) odchodu na odpočinek, přece jenom nějaký pracovní výkon, ale hlavně předávání zkušeností a znalostí se vším co k tomu patří následovníkům – pokud ovšem jsou.
- Druhá, nejpočetnější kategorie, je tvořena nejvýkonnějšími jedinci a týmy a nese na svých bedrech základ výkonnosti firmy.
- První a vždy nejproblémovější kategorie je tvořena absolventy škol a učilišť a „mladými“, jejichž hlavním posláním je učit se a naučit se, a se získáváním praxe a figlů od té skupiny třetí zajistit svoji firemní užitečnost.

Po 25 letech českého kapitalizmu lze již hodnotit a také specifikovat problémy, které se v jednotlivých kategoriích vyskytují. A právě o to jsme požádali několik podnikatelů z našeho okruhu. Redakce

VÚHU je svým způsobem výjimkou, pracovníků dělnických profesí je minimum, většina pracovníků spadá do kategorie THP – technickohospodářský pracovník – výzkumní pracovníci, manažeři projektů, technici odborných útvarů. Charakteristickým rysem je vyšší odborné vzdělání – 89 % ÚSO a vyšší, 49 % VŠ a vyšší. Základní vzdělání má pouze 11 % – 5 osob. Mé hodnocení podle věkové struktury pracovníků je následující:

## Třetí kategorie

zkušení matadoři – věk 50+ (48 %) – problémy s touto skupinou jsou minimální, většina má svou práci již za své „hobby“, vykonávají ji se zájmem a nemají ani přemrštěné požadavky na růst mezd, nazval bych to starou školou. Máme řadu těchto pracovníků, kteří se doslova těší na nové výzvy a nové úkoly, aby se nenudili, než odejdou do důchodu.

## Druhá kategorie

nejvýkonnější jedinci a týmy – věk mezi 30–50 roky (47 %) – v řadě případů na nich stojí výkonnost společnosti a jsou to klíčoví pracovníci. Ani tady neshledávám příliš problémů, spíše se projevuje vzájemná rivalita a snaha získat ještě významnější postavení, to však je možno považovat za pozitivní motivaci. Vzhledem k tomu, že se jedná převážně o významné přispěvatele do rodinného rozpočtu, je zde výraznější tlak na nárůst mezd. Ten je ale vždy ze strany vedení podmíněn získáním vyšší kvalifikace – osvědčení o odbornosti, atesty kvalifikace apod., zavedení nových metod práce, hodnocení dat, metod měření apod. Je proto patrný zájem o zvyšování kvalifikace, zdokonalování jazykových znalostí, zájem o styk s odbornou veřejností – i zahraniční. Záporů je velmi málo.

## První kategorie

absolventi a pracovníci do věku 30 let (5 % – 3 osoby) – základním problémem je jejich nedostatek. Kvalitních absolventů, kteří se alespoň částečně dobře orientují ve svém oboru je málo, úroveň znalostí prachbídná, světlé výjimky se vyskytují jen velmi sporadicky. Vzhledem k vzdělanostní struktuře pracovníků je tato skupina smířena s nižším ohodnocením – speciálně u pracovníků se základním vzděláním. Problémem této skupiny je také absence běžných pracovních návyků.

Ing. Petr Svoboda, CSc.  
předseda představenstva  
Výzkumný ústav pro hnědé uhlí a. s.

„Skupina staří“ – ve firmě v podstatě neexistují, jsou v důchodu a vzhledem k naladění a tlaku, které jsou na firmu vyvíjeny přes snahu o minimální cenu práce, tlak na konkurenční prostředí bez ohledu na parametr kvalita za rozumnou cenu, není ochota starších pracovníků cíleně předávat zkušenosti mladším. Díky tlaku na cenu/náklady dochází k nestabilitě pracovního kádru a frustraci druhé nejproduktivnější skupiny – „výkonní jedinci“.

Pracovníci díky svému věku a potenciálu neustále hledají lepší pracovní příležitosti a odchází i do jiných oborů, kde věří v zaučení. Nemají trvalý vztah ke svému řemeslu. Na to navazuje stav učňovského školství, podhodnocení jak finanční, tak společenské lidské práce, devastace, úcta ke kvalitě řemesla. To negativně podporuje systém financování škol, včetně kvality výuky. Vždyť mnoho rodin přes špatnou ekonomickou situaci nemá čas udělat si čas na cílenou a klidnou výchovu dětí. První skupina „žáci a mladí“ jsou bezdomovci v Jiříkově vidění, kteří nevědí, jak se k práci postavit. Druhá a třetí kategorie je nyní nahrazována zahraniční kapacitou za přísného dohledu státu. Rozevírající nůžky mezi firmou a zákazníkem – kvalita dodávek – je podpořena tlakem zákazníka na kontrolu, BOZP, environment, výkaznictví. Ale i u zákazníka se projevuje stejný stav jako u dodavatelské firmy – jako

přes kopírák. To má za následek nedostatek odbornosti při zadávání poptávek a samotných zakázek. Absenci jejich předpřípravou díky tomu dochází ke snaze přenést zodpovědnost na dodavatele. Spirála se rozjíždí se vším všudy – nekvalita, nedostatek marže, sankce, nestabilita obchodních vztahů, nedostatek prostředků pro regeneraci, rozvoj pro dodavatelské firmy.

Toto téma je rozsáhlá problematika. Vše je vývoj, proto věřím, že problém se nebude psát na poslední chvíli jako úkoly do školy o velké přestávce.

**Ing. Zdeněk Kadlec**  
jedenatel stavební firmy

Charakteristika vymezených generačních kategorií již v zásadě obsahuje i základní odpověď. Z tohoto důvodu se ve své odpovědi omezím jen na několik postřehů. Plně si zároveň uvědomuji, že každá paušalizace je velice ošidná. V našich společnostech se průměrný věk zaměstnanců pohybuje v rozmezí 42 až 43 let, což je ideální stav, který odpovídá přesně polovině doby od školního absolutoria do odchodu do důchodu. I když je zároveň nutné konstatovat, že nejčastěji zastoupenou věkovou skupinou je ta nad 55 let a nejméně zastoupená je skupina od 21 do 26 let.

To souvisí se skutečností, že se nám vcelku daří získávat absolventy středních škol, ale velkou část z nich se nám nedaří udržet u profese, kterou získali na střední škole. Na rozdíl od minulosti si již nenachází „lepší“ práci v oboru, ale vyučený obor opouští a velice obtížně se k němu již v budoucnosti, často „obohaceni“ exekucemi, vrací. V poslední době jsme nuceni nejmladší věkové skupině podstatně mzdově nadleřšovat i nad úroveň jejich skutečně odvedené práce.

Se stále rychlejším tempem zavádění výsledků vědeckého pokroku ve výrobních podnicích a následně vyvolanými změnami v pracovních postupech a používaných technologiích v servisní, opravárenské i montážní činnosti se v rámci pracovních kolektivů prosazují stále mladší odborníci. Dříve nejrozšířenější jev, že předáci pracovních čtů svou pozici opouštěli až s odchodem do důchodu, je dnes naprostou výjimkou. Naopak většinou jsou do těchto pozic jmenováni zaměstnanci mladší čtyřiceti let. Zkušenější zaměstnanci spíše vyhledávají pozice specialistů, kde se tolik nemusí zabírat řízením pracovního kolektivu a zejména těmi nejmladšími spolupracovníky.

**Petr Scherer**  
místopředseda představenstva  
INELSEV Group, a.s.

Věková struktura zaměstnanců Sev.en Group.

#### 1. Kategorie – absolventi a mladí zaměstnanci

Největší problém je absolventa získat. Absolventů, zejména řemesel je zoufale málo a ještě méně je těch, kteří chtějí skutečně manuálně pracovat ve svém oboru. Smutnou realitou učňovského školství jsou i skutečné dovednosti, s kterými ze škol vychází, trvá i několik let než se naučí/doškolí vše co je potřeba pro výkon práce v našich podmínkách.

Specifickým problémem uhelného průmyslu je i jeho mediální obraz a mediální perspektiva, který se pak odráží v (ne) atraktivitě povolání pro tuto skupinu mladých. Jejich mzdové požadavky jsou pak s ohledem na jejich skutečné schopnosti a zkušenosti často nereálné. Jejich loajalita k zaměstnavateli je zatím přirozeně nízká a ochota fluktuovat naopak velmi vysoká.

Na druhou stranu se jedná o skupinu zaměstnanců, která může přinášet nové pohledy, nápady, postupy a lépe přijímá změny, kterým se žádná firma nevyhne. Je to kategorie, na které je potřeba stavět budoucnost a je potřeba vyvinout maximální snahu na její získání a udržení.

#### 2. Kategorie – výkonní zaměstnanci

Je to kategorie, na které stojí a padá plnění úkolů společnosti. Jsou zkušení a výkonní a tuto svou přednost/hodnotu si stále více uvědomují. Největším problémem v současné době je tuto skupinu udržet, protože nedostatek pracovních sil na trhu práce vytváří poptávku a pracovní příležitosti a tím eskaluje mzdové požadavky, často na hranici rentability. Specifickým problémem jsou nabídky společností, které pobírají tzv. investiční pobídky nebo příspěvky na pracovní místa, které pak deformují trh práce a snižují naši mzdovou konkurenceschopnost.

U této kategorie zaměstnanců je potřeba tvořit co největší sounáležitost s firmou, soustředit se i na benefity a posilovat loajalitu tak, aby ochota fluktuovat byla co nejmenší.

#### 3. Kategorie – staří a zkušení zaměstnanci

Fyzická výkonnost je již menší, zdravotní problémy a absence s tím spojená častější. Na druhou stranu na této kategorii zaměstnanců často stojí a padá řešení problémů. Jejich zkušenost a znalost technologie je často neocenitelná. Jejich loajalita a spojení s firmou je silné.

V neposlední řadě při současném stavu trhu práce představuje skupina tzv. pracujících důchodců i přechodné řešení nedostatku zaměstnanců v řadě, zejména specifických baňských profesí, které na trhu práce reálně nejsou.

**Petr Mrvík**  
personální ředitel  
Sev.en Group a.s.

# VPP – anketa starostů obcí

Podle slovníčku MPSV jsou „Veřejně prospěšné práce jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo v jiných obdobných činnostech vykonávaných ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Tyto pracovní příležitosti vytváří zaměstnavatel k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, ale nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce ČR, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek. Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance umístěné na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance“.

**Tolik citace, ale jak se na to dívají ti, kterých se to prakticky týká, tedy starostové obcí, tak na to jsme se jich zeptali.** **Redakce**

Veřejně prospěšné práce (VPP) jsou velkým přínosem nejen pro města, ale hlavně pro malé obce, jako je obec Boleboř. Obec Boleboř leží nedaleko Chomutova v horské a rekreační oblasti Krušných hor, nedaleko státní hranice s Německem. Obec sčítá 271 obyvatel, kteří dojíždějí za prací do Mosteckého a celého Chomutovského okresu. VPP pro naši obec s malým rozpočtem přináší velkou pomoc. Zaměstnáváme 9 občanů, kteří se starají o údržbu obce. V letních měsících je to celková údržba zeleně, čištění škarp a nejdůležitější pro obec je práce v obecních lesích. Obec má přes 300 ha lesa. V zimních měsících jsou zaměstnanci zaměřeni na úklid sněhu místních komunikací, a to nejen technikou, ale i manuální činností, kde uklízejí a pomáhají starším lidem s úklidem sněhu. Myslíme si, že ženy a muži na VPP jsou nepostradatelní pro obec Boleboř.

**Ilona Malá**  
místostarostka obce Boleboř



Obec Boleboř

Veřejně prospěšné práce jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti jsou již desítky let nástrojem, který pomáhá zejména obcím, nebo jimi zřizovanými institucemi, zabezpečit plnění povinností, které před obcemi stojí. A nezáleží přitom vůbec na velikosti obce. V těchto případech totiž dle mého názoru neplatí paralela s přímou úměrou. Totiž, že velká obec – velké starosti, malá obec – malé starosti. I v malých obcích, řečeno s určitou formou nadsázky, roste tráva, padá listí, je potřeba opravovat drobný majetek apod. No a veřejně prospěšné práce jsou dlouhodobě vhodným nástrojem, jak mít možnost získat zaměstnance k zabezpečení těchto povinností. Celé to funguje tak, že Úřad práce ČR doporučí vhodné osoby z řad uchazečů o zaměstnání a ti posléze v rámci trvalého pracovního poměru pro obec vykonávají již zmíněné práce. Úřad práce ČR následně obci refunduje vynaložené mzdové náklady. Zaměstnance tak můžeme potkávat při sekání trávy, údržbě sadů, parků, úklidu veřejných prostranství apod. A nejen to. Zaměstnanci v rámci veřejně prospěšných prací mohou provádět například správu bytového fondu, mohou pracovat jako uklízečky, knihovnice.

Určitým problémem se z pohledu starostů jeví skutečnost, že osoby na těchto pracovních pozicích se mění a dle díky Úřadu práce ČR, dokonce měnit musí. Jde o to, že si na některé lidi zvyknete, důvěřujete jim, svěříte jim mnohdy drahou zahradní techniku a po několika měsících je musíte „vrátit“ na Úřad práce ČR. Jakkoliv se mi tento systém může zdát špatný, v podstatě mu ale rozumím. Vysvětlení lze nalézt v samotném účelu tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Cílem je totiž umožnit především dlouhodobě nezaměstnaným uchazečům a klientům se základním vzděláním, popřípadě

klientům, kterým dlouhodobou evidencí hrozí například sociální vyloučení, aby si osvojili nebo oživilí pracovní návyky. Tím pádem mohou zvýšit své šance na trhu práce. Z tohoto pohledu je rotace zaměstnanců na pozicích veřejně prospěšných prací pochopitelná. Přes uvedená negativa lze veřejně prospěšné práce považovat za vhodný aktivizační nástroj pro uchazeče, kteří jsou z jakýchkoliv důvodů v evidenci Úřadu práce ČR již dlouhou dobu. Všechny instituce, které nástroj veřejně prospěšných prací využívají díky tomuto nástroji získají jednak zaměstnance, kteří zabezpečují plnění povinností obcí při správě majetku, a navíc získávají nezanedbatelný benefit spočívající v úspoře vlastních finančních prostředků.

**Bc. Petr Pillár**  
starosta obce Lišnice



Obec Lišnice



**Veřejně prospěšné práce** – na veřejně prospěšné práce jsou zaměstnanci přijímáni na pracovní smlouvu na základě splnění stanovených podmínek Úřadem práce ČR. Mezi zaměstnavatelem (městem) a ÚP je uzavřena dohoda o vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací a poskytnutí příspěvku. Po uzavření této dohody se uchazeči o zaměstnání po splnění stanovených podmínek (např. věk, nezaopatřené děti, dlouhodobá nezaměstnanost apod.) stávají zaměstnanci města a od ÚP je stanovena maximální výše příspěvku včetně pojistného za sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatele, který je městu poskytován měsíčně po dobu platnosti dohody. Město Lom využívá možnost zaměstnávat uchazeče po dohodě s ÚP na veřejně prospěšné práce již od doby, kdy tato možnost existuje (řádově více než 10 let) a to většinou na pomocné práce jako je dělník na údržbu a úklid města, obsluha sběrného dvora a také jako koordinátor veřejné služby a v minulosti také jako pracovníci v sociálních službách apod. V současné době od roku 2017 je zaměstnáno na VPP 16 osob, z nichž 15 jako dělník na údržbu a úklid města, 1 jako předák a koordinátor veřejné služby. Se zaměstnáváním osob na VPP má město dlouholeté pozitivní zkušenosti a do budoucna chce tuto možnost opět využívat vzhledem k tomu, že zaměstnávání těchto osob přispívá k čistotě a estetickému vzhledu města. Práce v takovém rozsahu by město jen obtížně zajišťovalo svými vlastními zdroji. V poslední době se objevuje problém zaměstnat na VPP vhodné osoby nebo vůbec naplnit schválený počet těchto osob. Toto je zapříčiněno jednak podmínkami ÚP, kdy osoba musí být dlouhodobě nezaměstnaná a takové osoby nemají pracovní návyky a nechtějí pracovat, dále se jedná většinou o osoby se základním vzděláním, které mohou vykonávat jen pomocné práce a ne práce na které je potřeba určité kvalifikace (např. pracovník v sociálních službách) a příčina je také ve snižování nezaměstnanosti ve společnosti.

#### **Veřejná služba**

Veřejná služba (vlastní přičinění vlastní prací) byla obnovena v roce 2017 a je určena pro osoby, které jsou dlouhodobě v evidenci na ÚP a je vykonávána těmito osobami v hmotné nouzi na základě písemné smlouvy o výkonu veřejné služby, kterou mají tyto osoby uzavřenou přímo s ÚP. Tyto osoby nemají za výkon veřejné služby nárok na jakoukoli odměnu, ale vzhledem k tomu, že pobírají od ÚP dávky pomoci v hmotné nouzi, tak při odpracování počtu 20 nebo 30 hodin veřejné služby měsíčně mají tyto dávky úměrně zvýhodněny.

Město Lom je organizátorem veřejné služby na základě smlouvy uzavřené s ÚP, která je v současné době na 2 roky a zavázalo se zaměstnat v rámci veřejné služby 52 osob, z toho 40 osob na činnosti při zajištění udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství, 10 osob na pomocné činnosti při udržování veřejného pořádku a 2 osoby na pomocné činnosti při pořádání průběhu a ukončení široké veřejnosti přístupných sportovních, kulturních a obdobných podniků. Ve skutečnosti se k dnešnímu dni podařilo tuto smlouvu naplnit na 11 osob, a to na činnosti na úklid města. Ze strany osob, kterým je veřejná služba určena, není o tuto činnost zájem vzhledem k tomu, že její výkon je pouze jedna z možností, jak zachovat výši dávek v hmotné nouzi. Aby tato služba byla účelná, bylo by nutné postavit tyto osoby před jasnou věc – odpracuješ potřebný počet hodin, dávku dostaneš – neodpracuješ, žádnou dávku nedostaneš. Tak to ale v současnosti nefunguje. Než jsme se stali organizátorem veřejné služby, bylo nám ÚP sděleno, že ve městě je celkem 60 osob, které pobírají dávky hmotné nouze, proto se město rozhodlo využít z těchto 52 osob. Tato možnost byla původně dána pro občany města Lom, ale vzhledem k tomu, že se nedaří naplnit schválenou kapacitu, je tato možnost výkonu veřejné služby otevřena i pro občany okolních měst.

Pro mě osobně je vždy dost těžké se smířit s tím, že občané, kteří mají chuť pracovat, tak nemohou opakovaně, nebo dlouho čekají na schválení a prodloužení doby jejich výkonu činnosti pro naše město, neboť schvalovací proces ze strany ÚP je velmi zdlouhavý. Nebo nám nejsou schváleny ty osoby, o nichž si žádáme – prostě je to takové ze strany státu, záludné!

**Bc. Kateřina Schwarzová**  
starostka města Lom



Lom – Kostel  
Nejsvětějšího Srdce Páně

#### **Veřejně prospěšné práce (VPP) – mají svůj význam?**

Dovolím si tvrdit z dlouholeté zkušenosti ve funkci starostky, že význam mají, a to z několika důvodů.

V prvé řadě jako systémový nástroj pro vyřazování dlouhodobě nezaměstnaných, kteří jsou evidováni na Úřad práce ČR na pracovní trh. Jedná se především o zaměstnávání lidí s nízkou nebo žádnou odbornou kvalifikací, kteří mohou vykonávat jednoduché práce, místo pobírání sociálních dávek.

Vykonáváním VPP se učí pracovním návykům, tj. ráno vstát a jít do práce. Tím mohou získávat i šanci na získání trvalejšího zaměstnání.

Nelze opomenout velký význam VPP pro obce, které v rámci svých rozpočtů nemají dostatek finančních prostředků na zaměstnávání pracovníků na úklid obce, údržbu zeleně, zimní údržbu a podobně. Tím, že VPP jsou financované z dotačních programů, mohou obce poskytnout práci více lidem.

Velkou nevýhodou nástroje VPP je uzavírání smluv s Úřadem práce ČR na dobu určitou z důvodu každoročního schvalování finančních prostředků na jeden rok. Po ročním výkonu VPP je povinnost vrácení pracovníků zpět do evidence nezaměstnaných, kde musí být evidováni minimálně 3 měsíce, aby mohli opět nastoupit na vykonávání VPP. Samozřejmě za předpokladu, že jsou k dispozici finanční prostředky.

Tento systém je zcela nevyhovující nejenom pro obce a další subjekty, které využívají nástroj VPP, ale i pro Úřad práce ČR vzhledem k administrativní náročnosti (vyřazení nezaměstnaného mezi zaměstnané a zpětné vrácení do evidence nezaměstnaných apod.). A samozřejmě i pro ty, kteří VPP vykonávali. Vrácení zpět do evidence je může negativně ovlivnit v jejich další motivaci pracovat.

Jednou z možností, jak systém zjednodušit pro všechny zúčastněné, by bylo nastavení dotačního programu, který by byl součástí státního rozpočtu a příjemcem by byly ty subjekty, které VPP realizují. Finanční objem by se stanovoval ve výši finančních prostředků, které stát průměrně vynakládá

Obec Obrnice



na sociální dávky na nezaměstnaného, což vychází dle statistik cca 200 tis. Kč/rok.

Například obec naplánuje ve spolupráci s Úřadem práce ČR zaměstnat 20 osob ročně, ze státního rozpočtu pod účelovým znakem získá dotaci ve výši 4 miliony Kč, které stejně jako jiné druhy dotací povinně vyúčtuje k 31. 12.

Obec bude mít jistotu, že bude mít zajištěné financování zaměstnanců na VPP každý rok a tím pravidelné zajištění výkonu potřebných prací pro obec. Do státního rozpočtu by se z těchto peněz vracely zpět daně ze mzdy a odvody do sociálního systému.

Samozřejmě, že to je velice zjednodušený návrh na řešení, ale stávající systém je opravdu systémově a administrativně náročný, a pokud má být efektivní, vyžaduje hledání zjednodušení pro všechny zúčastněné na systému VPP.

**Drahomíra Miklošová**  
zastupitelka obce Obrnice

Veřejné prospěšné práce v menších obcích pomáhají zkvalitnit údržbu obcí a pomoci občanům, kteří mají dlouhodobý problém si zajistit práci. Bez této možnosti by si obec nemohla dovolit takový počet zaměstnanců z důvodu finančních limitů v malých obcích. Ale i pro dlouhodobě nezaměstnané občany to má význam, mít práci, byť jen na dvanáct měsíců. Většina lidí, kteří na obcích vykonávají veřejně prospěšné práce, nemají žádné nebo minimální pracovní návyky. Tito lidé se těmto návykům učí pomocí vysvětlování, proč se má chodit do práce na daný čas a učí se soběstačnosti a zodpovědnosti. Jsou proškolení na motorové pily, křovinořezy, motorové sekačky atd. Bohužel za celá léta není na veřejně prospěšné práce žádný stálý systém, který by byl pro obce ale i pro zaměstnance jistotou i v dalších letech. Každý rok musíme tyto zaměstnance na VPP posílat zpět na Úřad práce ČR i když jiní nezaměstnaní v obci nejsou a tito lidé nejsou schopní jinou práci vykonávat. Tito lidé zase ztratí veškeré pracovní návyky a po třech měsících na Úřadě práce ČR přijdou stejně zpátky na obec a my s nimi začínáme znovu. Rád bych se dočkal dne, kdy Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR bude víc naslouchat obcím a společně vytvoří stálá pravidla, která pomohou nejen obcím, ale i státu a především bude motivující pro lidi, kteří jsou na Úřadu práce ČR. Obce se chtějí podílet a být partnery Úřadu práce ČR.

**David Kádner**  
starosta Obce Nová Ves v Horách

Nová Ves v Horách



# System agentur práce v Německu a jejich spolupráce s průmyslovou a obchodní komorou

Spolková agentura práce (BA) je jednou z největších státních institucí v Německu. Je korporací veřejného práva s právem samosprávy, pod všeobecným právním dohledem a ve speciálních případech také pod odborným dohledem Ministerstva práce a sociálních věcí. V současné době má 98.800 zaměstnanců a v roce 2016 měla příjmy ve výši 36,4 miliardy EUR. Sestávají z 86 procent z příspěvků podniků a zaměstnanců. V současnosti odvádějí celkem 3 procenta z odpovídajících příjmů do pojištění pro případ nezaměstnanosti.



Jejich úkoly spočívají v podstatě ve zprostředkování práce a v podpoře zaměstnanosti. Pro německé pojištění v nezaměstnanosti vyplácí Spolková agentura takové platby, jako je např. podpora v nezaměstnanosti, insolvenční platby či hrazení krátkodobá zaměstnání. Od založení německé správy pracovních záležitostí v roce 1918 se okruh úkolů tohoto úřadu stále zvětšuje a také se mění.

## Od instituce k agentuře

Od poslední velké reformy v letech 2003–2005 (reforma s názvem Hartz) se tehdejší úřad práce změnil v moderního poskytovatele služeb pro všechny úkoly na trhu práce. Patří k nim kromě zprostředkování práce pro nezaměstnané především podpora dalšího vzdělávání, profesního vzdělávání a podpora samostatnosti, ale je to také profesní poradenství, sledování vývoje na trhu práce a výzkum v tomto oboru. Kromě toho Spolková agentura koordinuje celou řadu četných speciálních zkoušek, povolení a uznávání.

Velký počet úkolů vede přirozeně k tomu, že se Spolková agentura práce s jejími deseti regionálními ředitelstvími, 156 regionálními agenturami práce a s 600 jednatelstvími musí dohadovat se všemi regionálními partnery, kteří se podílejí na trhu práce. K těmto partnerům patří přirozeně také průmyslové a obchodní komory.

## Úzká souhra

Spolupráce komor a agentur práce se v současné době musela již plně institucionalizovat. Komora je zastoupena v radě „Jobcenter“, a také ve správních radách agentur práce. Je začleněna do téměř všech projektů orientovaných na trh práce, ve kterých je stanoveno vytvoření rady se zástupci hospodářské sféry. Proto již byly vytvořeny úzké kontakty se servisem zaměstnavatelských agentur, aby se např. mohly operativně šířit aktuální



angažuje Průmyslová a obchodní komora Halle-Dessau spolu s místními agenturami práce v oblasti profesní orientace mladých lidí. Žákyně a žáci se tak mohou informovat o možnostech duálního vzdělávání, aby se tak dlouhodobě mohla krýt potřeba kvalifikovaných pracovních sil v podnicích. Praktickým příkladem je magazín „Hledáme učně“, který je vydáván ve spolupráci s Průmyslovou a obchodní komorou Halle-Dessau, agenturou práce, s místní řemeslnickou komorou, a rovněž s místním nakladatelstvím, zaměřeným na vydávání časopisů. Žákyně a žáci osmých až dvanáctých tříd dostávají dvakrát ročně tento magazín zcela zdarma. Absolventi učňovských oborů zde představují učební obory ze svého pohledu a podnikatelé zde prezentují nabídky učebních oborů ve svých podnicích. A konečně agentury jsou důležitými partnery pro politické zastoupení zájmů komor, protože právě zde se realizuje politika zaměřená na pracovní trh.

důležité informace či řešit obtížné individuální případy.

V projektech, jako jsou veletrhy profesního vzdělávání, projekty pro vyhledávání odborníků či pro zakládání firem, se navíc vytvořily i mnohé další kooperace. Je to již několik let, co se intenzivně

Více informací naleznete na adrese [www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service](http://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service)

Danny Bieräugel / Björn Bosse



Danny Bieräugel



Björn Bosse

# Hledám práci, vlastně ne, hledám zaměstnání



Ing. František Kružík

## Úvod

Bylo to jako zjevení, když v dubnu 1959 poprvé vyšla Keyesova sci-fi povídka „*Flowers for Algernon*“, velmi emotivně vyjadřující pocity a myšlenky mentálně zaostalého Charlie Gordona, jenž porážen laboratorní myší jménem Algernon v testech inteligence, nenávidí ji a zároveň jí závidí její umělost „chitrost“ dosaženou operativním zásahem do mozku. Po provedené mozkové operaci také Charlieho inteligence exponenciálně roste mimo měřitelnou škálu a náhle geniální Charlie řeší paralelně několik zásadních výzkumných problémů. Nárůst Charlieho inteligence je v povídce nepřekonatelně popsán postupným zdokonalujícím se vyjadřováním v deníčku, který doprovází experiment formou datovaných zápisů. Zpočátku lakonické poznámky plné hrubek – „*Vývojové správi*“ se mění ve „*Vývojové zprávy*“ – počáteční verbální i myšlenková pustina mentálně zaostalého Charlieho se mění ve vortex myšlenek, pozorování přetvářených v nápady, emoce, závěry a soudy i chápání humoru náhle vyprofilované osobnosti Charlieho, který rychle zjišťuje, že duševně překonává o celé světy nejen své experimentátory.

Následuje zvrát, když nejprve pokusná myš Algernon začne ztrácet svoji uměle nabytou chytrost a nyní geniální Charlie rychle zjišťuje, že tato neurální regrese postihne neodvratně i jeho a že z něho opět v krátké době bude ten starý mentálně zaostalý Charlie Gordon. Tato část příběhu téměř hmatatelně vystihuje duševní muka

## Vývojová správa 2, 6. březen

*Dnes sem dělal skoušku. Myslim že sem propad a myslim že mě asi neužijou. Dělo se to že byl v pokoji hezki mladík a mněl nějakí bílí karty srozmažaným inkoustem nanich. Řeknul Charlie co vidíš natýdle kartě. Moc sem se bál i když sem měl zaječí tlapku poněvadž dyž sem byl malej dycky sem propad ve všech skouškách ve škole a rozlil ingoust.* (Keyes D., *Růže pro Algernon*, 1959, překlad O. Černý)

nešťastného Charlieho, schopného si uvědomovat, že jeho mozek se řítí po virtuální skluzavce zpět do mentální zaostalosti a duševní regrese, což je opět skvěle vyjádřeno měnícím se jazykem Charlieho záznamů, který si přiznává, že vůbec nerozumí svým vlastním předchozím zápisům v zoufalém výkřiku: „*Prosím... prosím, ať nezapomenou číst a psát...*“

Tento silný příběh se mi často vybavuje v různých neočekávaných souvislostech...

## Brainberries

V anglofonních zemích se pro skupinu nezřízeně sebevědomých, asertivních až soft agresivních a navenek flexibilních a předstíraně servilních produktů středních a vysokých škol, převážně humanitního zaměření, již delší dobu používá shruňující téměř neutrální, do češtiny těžko přeložitelný, ale výstižný název *brainberries* (brain = mozek, berries = bobule).

V ČR je hojně nacházíme na různých „obchodních akademiích“ a bakalářských oborech bez výuky matematiky a podobných „nesmyslů“. Jejich životní styl je nezaměnitelně snadno identifikuje, nedoporučuje se jim dívat do očí, je to pohled do tmy hluboké, leč vyschlé studny, nezřídka i s ozvěnou. Jejich první nástřel závěrečné bakalářské práce obsahem i formou připomíná „*Vývojové správi*“ Charlieho Gordona v počáteční i finální fázi, včetně hrubek a absence složitějších myšlenek.

Je dnes běžné, že si závěrečnou bakalářskou práci raději objednájí i s prezentací k obhajobě, cena lidová – 20 až 30 tis. Kč, podle oboru a téma. Po obhajobě a s krvavými zády od státnic, zmizí na čas, podle finančního zajištění někde do zahraničí a objeví se po čase někde ve státním úřadě nebo ve velké společnosti, popřípadě v nějaké zbytečné neziskovce, podle míry vlivu příbuzenstva nebo známých.

Část z nich dnes standardně (a hrdě) nastupuje do funkce honosně nazývané HR Manager (Human Resources Manager, dříve personalista), podle velikosti organizace a opět v závislosti na konexích, s platem 40–150 tis. Kč, předstírá řízení personalistiky.

## Hledáte zaměstnání, dokonce práci? Je vám více než 55 let? Vraťte se do hrobu!

Zaměstnávání lidí starších 55+ let je už více než 20 let palčivým problémem ČR a celé Evropy. Průměrná délka dožití se v celé Evropě (u původní populace) pohybuje okolo 80 let, tj. lidí ve věku 55–75 let valem přibývá a značně část z nich je v dobré zdravotní kondici a mají chuť pracovat. Česká republika se údajně Evropské unii zavázala do roku 2020 zvýšit míru zaměstnanosti lidí ve věku 55 až 64 let na 55 procent. To je o necelých osm procent více než teď.<sup>[3]</sup> Jaká je skutečnost? Špatná. Uchazeči nejen o zaměstnání, ale i ti kteří chtějí opravdu pracovat, tahají zásadně za ten krátký konec.

Firmy, které hledají zaměstnance, ale i ty které hledají pracovní síly na kvalifikovanou práci, aby neupadly v podezření, že diskriminují na základě věku uchazeče, dnes využívají náborových agentur, v systému, kde ruku v ruce spolupracují *brainberries* v pozici HR Managera s *brainberries* v agentuře, které na základě požadavků firmy, včetně věkových limitů, odfiltrují na základě zaslaných údajů v CV starce a do firmy pošlou k pohovoru jen vybranou mládež. Uchazeči se buď vůbec nenamáhají odpovědět, nebo zašlou dopis z předpracované šablony s několika kliše formulkami o provedeném výběru a přáním úspěchu někde jinde...

To je příběh Algernona naruby: myš vítězí, aniž by proběhla labyrintem.

## Litujeme, jste pro nás starý!

V inzerátech se to dnes hemží nabídkami na práci v mladém a dynamickém kolektivu. Jinými slovy tím firmy říkají: „Starší lidi nechceme.“ Inzeráty, které uváděly omezující věk pro přijetí do zaměstnání, oficiálně zmizely. Ale mnozí zaměstnavatelé tento zákaz nahrazují slovy: perspektivní práce v mladém dynamickém kolektivu. Pokud se vám blíží padesátka, nenamáhejte se ani odpovídat. Komu je nad padesát a snaží se dostat na přijímací pohovor,

proto někteří odborníci radí neuvádět v životopise přímo svůj věk.

„Jste pro nás moc starý.“ Takovou větu při hledání nového zaměstnání neuslyšíte. **Firmy to starším uchazečům o práci říkat nesmějí, stejně jako nesmí v inzerátech dávat podmínku jako třeba „věk do 35 let“.** Zaměstnavatelé, hledající nové pracovní síly, si však našli jiný figl. Pokud v nabídce najdete větu: „práce v mladém, dynamickém kolektivu“ a vy máte na krku padesátku, nemáte šanci. Většinou se ani neobtěžují vás pozvat k přijímacímu pohovoru.<sup>[4]</sup>

Na základě výzkumu Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně z loňského roku, je věk nejrozšířenější formou diskriminace v České republice. Nevztahuje se jen na starší osoby, jak by se na první pohled mohlo zdát, ale i na mladé ženy ve věku od 18 do 29 let.

„Diskriminace kandidátů vyššího věku je sice podle platné pracovní právní legislativy zakázána, ale přesto se velmi často stává, že uchazeči, kteří mají v rodném listu datum narození starší než jakou má generace ambiciózních „kariérových vlčáků“, si na trhu práce vybírat nemohou. Diskriminaci podle věku však většinou **nelze potenciálnímu zaměstnavateli prokázat,**“ tvrdí sociolog Jan Hartl.

Česká republika patří k zemím, které si **neumějí příliš poradit se zaměstnáváním lidí po padesátce.** Přitom starší lidé nabízejí ekonomice velkou potenciální hodnotu. Uvádí to ve své loňské studii Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD). Vzhledem k tomu, že stárnutí populace v Česku je mnohem výraznější než ve většině dalších zemí, OECD doporučuje, aby stát přistoupil k reformám, k nimž patří například zavedení efektivního systému celoživotního vzdělávání nebo **výrazné úlevy na daních** pro zaměstnavatele při zaměstnávání starších lidí.

Pro lidi nad padesát let dnes **téměř neexistují nabídky práce,** i když firmy si nedovolí otevřeně požadovat nové zaměstnance pouze v určitém věku. Obecně lze říci, že chtějí zaměstnat nejlépe mladé, vzdělané a reprezentativně vypadající uchazeče mezi dvaceti a třiceti roky. **Ideální je pro ně uchazeč vysokoškolsky vzdělaný, bez závazků, se znalostí počítačů a alespoň tři světových jazyků.**

„Padesátiletého uchazeče o zaměstnání nepovažují za příliš velký přínos pro firmu. Panuje bohužel názor, že než se začne firmě takovýto pracant „vyplácet,“ tak už bude v důchodu,“ dodává psychologka Pavla Klepačová, která se zabývá pracovním poradenstvím pro „skupinu 50+“.

„Naprostá většina personalistů se v životopise nejdříve **podívá na datum narození a dále už nečte,**“ vysvětluje ekonom Petr Víšek, ředitel občanského sdružení Socioklub. Je tedy lepší věk neuvádět? Podle Víška jde o poměrně diskutabilní otázku. Určitě není dobré lhát a uvádět nepřesné údaje. Na druhou stranu je pro kandidáty

„starší generace“ velmi důležité, aby je firma vůbec k pohovoru pozvala. „Neuvedete-li datum narození v životopise, neproviníte se ani proti zákonu, ani proti běžným standardům. Je však třeba říci, že pokud uvedete svá zaměstnání chronologicky a napíšete i roky, tak si i podprůměrně inteligentní personalista bude schopen dopočítat kolik let vám přibližně je. Přesto je možné, že místo věku bude **posuzovat spíše vaši praxi,** a to je to nejdůležitější,“ radí Víšek. „Stereotyp zkušeného, ale málo flexibilního staršího pracovníka je v pracovním prostředí přítomen velice silně,“ potvrzuje Hartl. Podle něj je to i tím, že starší zaměstnanci většinou neumějí prodat své přednosti, neumějí odpovídat, takže se snadno unaví a nejsou pak schopni mobilizovat síly.<sup>[4]</sup>

## Zkušenosti?

### Kdepak, rozhodující je věk

Podobnou zkušenost má osmapadesátiletý Vlastimil z Ostravy. Tři roky je bez práce, přivydělává si příležitostně jako údržbář a takzvaný hodinový manžel. Zkrátka, je šikovný a umí kde co opravit. Známa ho upozornila, že jistá firma, která má kancelářský komplex blízko jeho bydliště, hledá správce. Zatelefonoval tam, personalistka se zajímala, co umí. Vysvětlil, že dříve dělal údržbáře, že si tím stále přivydělává, že by to měl do práce blízko, takže by byl schopen přijít kdykoli ve dne, v noci či o víkendech, kdyby bylo třeba.

„*Tak to se zdáte být ideální,*“ šveholila dáma do telefonu. Pozvala ho na výběrové řízení.

„*Bylo nás tam šest, byl jsem nejstarší. Viděl jsem, že se na mě ty dámy ani pořádně nepodívaly, jen si ode mě vzaly životopis a řekly, že zavolají. Pak jsem se dozvěděl, že dva nejmladší kluky pozvaly do kanceláře na pohovor. Přišel jsem tam další den a připomněl se, že jsem se jim zdál ideální. Jedna z dam řekla, že výběrové řízení je u konce. Prý to místo dostal sedmadvacetiletý kluk. Nevím, jaké má zkušenosti, nechci ho podceňovat, ale jsem přesvědčený, že pro tuto práci bych prostě měl zkušeností více. Je mi naprosto jasné, že jsem je přestal zajímat, když viděly, že mám nad padesát.*“<sup>[5]</sup>

## Jaké zvíře chcete být? Kráva!

Příběhy lidí, kteří se někde ucházeli o zaměstnání:

*Přijímací pohovory jsou mnohdy značně bizarní až šílené, takže lidé dříve narození, kteří už ze sebe nechtějí nechat dělat bláznů, při nich tudíž nemají šanci. Tady je zkušenost dvaapadesátileté Lenky z Prahy, která se zajímala o místo telefonistky v zákaznickém centru.*

*„Připadalo mi, že zvedat telefony a radit lidem přeče může člověk v každém věku, když je k tomu proškolen,“ říká. „Jenže mě čekalo výběrové řízení jako bych chtěla šéfovat jaderné elektrárně. U stolu sedělo šest mladých mužů a jeden z nich mi řekl: Víte, paní, my si tady*

*ve firmě všichni tykáme a jsme takoví progresivní, tak nevím, jestli by to bylo pro vás. Odpověděla jsem mu: Tak proč mi netykáš? Mlčel jako zařezaný.*

*Tak na mě nastoupil druhý a ptal se mě na různé pitomosti. Například, jako barvu preferuji na oblečení, jestli dávám přednost adrenalinové zábavě nebo klidnější formě relaxace a vše dovršil otázkou: Kdybyste si měla vybrat, jaké zvíře chcete být, co by to bylo? Řekla jsem, že kráva, protože si právě tak připadám a že doufám, že nebudou chtít, ať ji předvedu. Čekala jsem, že se budou smát, když jsou tak progresivní, ale hleděli jako tupé stádo. Takže to, že bychom si nerozuměli, bylo jasné od začátku.*<sup>[5]</sup>

Libuše N. v komentářích pod článkem<sup>[5]</sup> napsala: „*Taky si vzpomínám na jeden přijímací pohovor a to jsem byla mnohem mladší. Jednalo se o práci dispečerky u bezp. agentury a kupodivu jim vyhovovala starší osoba, prý už nemá malé děti. I tak jsem tam byla široko daleko z těch šesti uchazeček nejstarší.*

*Ovšem kromě oblíbené barvy a otázky proč mám ráda zrovna tuto barvu se tam skvěl v dotazníku ještě jeden lepší dotaz a ten zněl: Vstáváte z WC a splachujete: podíváte se na to, co splachujete? A měla jsem zatrnout jednu odpověď. A) ANO podívám, B) Ne, nepodívám. Dostala jsem šílený záchvat smíchu, mladík přišel a divil se čemu se směji, prý jim dotazník vytvořil psycholog a oni za něj zaplatili 120 tis. Kč. Tak jsem dostala druhý záchvat smíchu.*

*Ale pro Ty, kdo se s tímto dotazem setkají, tak dávejte pozor:*

*Pokud odpovíte A) ANO, tak jste perspektivní pracovník, máte rád pořádek a práci si po sobě kontrolujete.*

*Pokud odpovíte B) NE, nedíváte se, je Vám jedno, jak práce po Vás vypadá, své chování nemáte pod kontrolou, atd.*

*Dotazník jsem nedodělala, protože mě mladík poslal pryč. Nyní si užívám důchodu se vším všudy a občas si na veselé příhody zavzpomínám.”*

Komentáře se zkušenostmi uchazečů o zaměstnání ve věku 55+ ukazují, že to jsou vesměs lidé aktivní, se smyslem pro humor a nikoli vyhořelé trosky, jak si to o nich myslí HR Manažeři – *brainberries* ve firmách a agenturách. To, že firmy nedokáží využít zkušenosti, dnes již běžné celoživotní vzdělávání, schopnost řešit nestandardní situace, rozvahu nabytou věkem, která je balzámem pro pracovní kolektiv, schopnost a možnost pracovat nadstandardně v noci, o weekendech – tedy podle momentálních potřeb, je ztrátou těch firem a jejich šéfů, které a kteří mají utkvělou představu, že pracovník ve věku 55+ patří do domova důchodců.

Na závěr ještě jeden ze závěrečných odstavců Růže pro Algernon:

*„Trošku si pamatuju jak mě bylo prima dyž sem čet tu knihu co má natrženou vobálku. Proto se budu hodně snažit abich mněl ten pocit*

zнову. Je to dobrej pocit věděť věci a bejt chitry. Dybych ted' byl chitří hned bych si sednul a znovu to přečet. Stejně si mislím že sem první hloupí člověk na svjetě co udělal něco pro vědu. Pamatuju se že sem něco takovýho udělal ale nepamatuju se co. Tak mislím že sem to udělal pro všechny hloupí lidi jako já.<sup>[1]</sup>

Mimochodem autor povídky v roce 1966 rozvedl do více než dvousetstránkové novely, která je jazykovou lahůdkou (a oříškem pro překladatele), ale původní povídka svojí sevřenou formou má asi větší sílu.<sup>[2]</sup>

Ing. František Kružík

### Literatura a zdroje:

- [1.] Keyes, D. (1959). Růže pro Algernon (Flowers for Algernon). The Magazine of Fantasy and science Fiction. přeložil Oldřich Černý. 1959. s.19
- [2.] Keyes, D. (1966). Růže pro Algernon (Flowers for Algernon). Bantam Books, New York 1975, překlad Richard Podaný, vydavatelství Lucka Bohemia, s.r.o., Velké Přílepy; 2011. ISBN 978-80-904302-4-2 s. 236
- [3.] Hovorková, K. (2012). Mají zkušenosti a chuť pracovat. Ve věku 55 a víc moc šancí nemají. [navštíveno 20. 2. 2018] <[https://finance.idnes.cz/nejvice-ohrozena-skupina-na-trhu-prace-lide-starsi-55-let-p2f-podnikani.aspx?c=A120223\\_1737688\\_podnikani\\_bab](https://finance.idnes.cz/nejvice-ohrozena-skupina-na-trhu-prace-lide-starsi-55-let-p2f-podnikani.aspx?c=A120223_1737688_podnikani_bab)>; © 1999–2018 MAFRA, a. s., a dodavatelé Profimedia, Reuters, ČTK, APOD. 25. 2. 2012
- [4.] Chadrabová, T. (2007). Litujeme, jste pro nás starý! [navštíveno 20. 2. 2018]; <<https://www.penize.cz/zamestnani/39132-litujeme-jste-pro-nas-stary!>>; Peníze.CZ vydává společnost Partners media, s.r.o.; 21. 12. 2007. ISSN 1213-2217
- [5.] Raška, J. (2015). Diskriminace kvůli věku: „Připadala jsem si jako kráva...“, [navštíveno 20. 2. 2018], <<https://www.i60.cz/clanek/detail/12196/diskriminace-kvuli-veku-pripadala-jsem-si-na-pohovoru-jako-krava>>; i60 Publishers, s.r.o. Praha, 21. 6. 2015

inzerce

# SCHAU AUF DESIGN

## PLAUEN 2018

## SCHAU AUF DESIGN 2018

### Veletrh pro kreativní a inovativní podnikatele v Plavně (Plauen)

Kreativita a inovace jsou centrálními tématy veletrhu SCHAU AUF DESIGN, jehož 4. ročník se bude konat 21.–22. 2. 2018 v Plavně (Plauen). Na výstavní ploše o velikosti 3 000 m<sup>2</sup> v prostorách Industriebau Plauener Gardine budou ke shlédnutí novinky a vyjimečné produkty, které vyvinuly firmy z Vogtlandska a okolních regionů. Pro vystavovatele z oblasti průmyslu, služeb, řemesel i vzdělávání je tento veletrh ideální možností jak navázat nové a propojit stávající kontakty.

Veletrh SCHAU AUF DESIGN, v rámci kterého se setkávají od zástupců start-up firem až po firmy dlouhodobě úspěšně fungující, se během několika let stal tradicí. V roce 2016 se organizátoři mohli pyšnit účastí více než 90 vystavovatelů a 5700 návštěvníků. Bližší informace o výstavě najdete na webu: [www.schau-auf-design.de](http://www.schau-auf-design.de).

Pro vystavovatele

Firmy, které mají zájem se veletrhu zúčastnit jako vystavovatel, se mohou do 28. 2. 2018 přihlásit prostřednictvím formuláře: <https://www.schau-auf-design.de/aussteller>

S dotazy k registraci nebo s připomínkami k organizaci SCHAU AUF DESIGN 2018 se neváhejte obrátit na níže uvedené kontakty. E-Mail: [kontakt@schau-auf-design.de](mailto:kontakt@schau-auf-design.de), Telefon: 0049 3741/1679 002



ÚČETNICTVÍ  
EKONOMIKA  
DANĚ  
MZDY

Už přes deset let se ve firmě DATECH - PRO, s.r.o. věnujeme účetním službám, vedení daňové evidence, poskytování poradenství i pořádání odborných školení a seminářů. V Mostě a jeho širokém okolí jsme si za tu dobu stihli najít celou řadu spokojených stálých zákazníků mezi menšími podnikateli i významnými firmami a získali jsme pro svoji firmu jméno, které celá řada místních rozpoznává jako značku kvality.

Ve firmě DATECH - PRO nejen usilujeme o to, aby byly naše služby v té nejlepší kvalitě, ale dbáme i na individuální a lidský přístup a snažíme se, aby u nás naši klienti v co nejvyšší míře pociťovali, že jsou pro nás v centru pozornosti. Jako málokterá jiná účetní firma nabízíme vedle samotného vedení účetnictví také kvalitní školení v souvisejících oblastech pro všechny, kdo mají zájem se na účetnictví své vlastní firmy aktivně podílet.

Protože pro svá školení pokaždé připravujeme pečlivě rešeršované podklady, které reflektují nejaktuálnější stav našeho oboru, máme také ve větší míře než jiné účetní firmy možnost aplikovat neobvykle rozsáhlé informace do své účetní praxe. Je pro nás důležité, aby podnikatelé, kteří se rozhodnout svěřit své účetnictví do našich rukou, dostávali v naší účetní kanceláři jen ty nejlepší služby, které jsou na trhu dostupné.

***Mezi službami, které svým klientům nabízíme, najdete:***

- kompletní vedení účetnictví (dříve podvojně účetnictví)
- kompletní vedení daňové evidence (dříve jednoduché účetnictví)
- zpracování daňových přiznání
  - o daň z příjmu fyzických osob, daň z příjmu právnických osob, daň z přidané hodnoty, silniční daň, darovací daň atd.
- odborné poradenství
- kurzy účetnictví

Jsme malou účetní firmou, která na žádném z klientů nešetří energií, aby mu dokázala nabídnout opravdu kompletní servis. Velmi pečlivě se tak staráme o informovanost našich klientů a záleží nám i na tom, abychom do každé z našich služeb vždy zakomponovali všechny Vaše požadavky a přání.

***Ke Koupališti 1256, 434 01 Most, Telefon: 476 441 199, E-mail: [datech@datech-most.cz](mailto:datech@datech-most.cz)***

# Počet turistů na Mostecku se zvyšuje

Turisté v posledních letech začali objevovat krásu Ústeckého kraje i Krušných hor. Počet turistů v Ústeckém kraji tak za rok 2017 opět vzrostl. Do regionu zavítalo o 12,9% turistů více. Z toho bylo 14,1% cizinců a Čechů 12,3%. Tato čísla tak dokazují dlouhodobý trend, kdy je Ústecký kraj ve srovnání se všemi kraji na třetím místě ve zvyšující se návštěvnosti. Nejvíce zahraničních hostů již tradičně přijelo z Německa, Polska a Slovenska. Narůstající počet turistů zaznamenalo i Mostecko a Krušné hory. „Svůj podíl na tom má i intenzivní spolupráce všech aktérů v cestovním ruchu, kteří propagují region a turistům připravují nevšední zážitky spojené se sportem a poznáním v horské přírodě ať už v létě či v zimě, zajímavé programy

v městských lokalitách i adrenalin na mosteckých dromech,“ říká ředitelka Destinační agentury Krušné hory Eva Maříková. **Další rozvoj cestovního ruchu a propagaci regionu si klade za cíl SPO-NA, tým, který vznikl při podepsání memoranda o spolupráci v oblasti cestovního ruchu mezi Destinační agenturou Krušné hory, Hospodářskou a sociální radou Mostecka, Euroregionem Krušnohoří a Okresní hospodářskou komorou Most.** „Cestovní ruch ještě dlouho nebude v našem průmyslovém regionu významnou ekonomickou silou, ale z hlediska image regionu, vytváření podmínek pro trávení volného času nejen návštěvníků, ale i místních obyvatel je silou nezbytnou a velmi významnou,

a i pro rozvoj tzv. velké ekonomiky zčásti podmiňující. Proto jsme se spojili do jednoho týmu SPO-NA,“ říká předseda OHK Rudolf Jung. Tým SPO-NA je otevřený spolupráci s dalšími profesionálními i dobrovolnými sdruženími věnujícími se cestovnímu ruchu.

Eva Maříková  
ředitelka Destinační agentury Krušné hory o.p.s.



**Krušné hory**

## Top akce skupiny SPO-NA v roce 2018

Městské divadlo v Mostě

### Duben

Odyssea  
Kráska a zvíře  
MMMM – Houslový virtuos Ivan Ženatý  
Skořápka

### Červen

Divadelní léto na Hněvině:  
Sluha dvou pánů  
Noc na Karlštejně  
Princezna se zlatou hvězdou na čele  
Ať žijí duchové  
Kompletní program naleznete na webových stránkách [www.divadlo-most.cz](http://www.divadlo-most.cz)

HIPODROM MOST a.s.

**25. 8.** – Velká letní cena Ústeckého kraje,  
**20.** Velká mostecká steeplechase

Oblastní muzeum v Mostě

### Duben

Přednáška – Dějiny přírodovědného bádání na Mostecku a Litvínovsku  
Přednáška – Dějiny Státního okresního archivu Most  
Exkurze – Vodní nádrž Fláje, Koldům, Děkanský kostel

### Květen

Superfestival zdraví  
Exkurze – 100. výročí Rumburské vzpoury  
Osłavy 100. Výročí vzniku republiky

### Červen

Přednáška – Vývoj státního znaku  
Exkurze – Vyšehrad – Slavín  
Kompletní program naleznete na webových stránkách [www.muzeummost.cz](http://www.muzeummost.cz)

Divadlo rozmanitostí

### Duben

Pinocchio  
Kocour v botách  
Ať žijí duchové  
Zlatovláska  
Kompletní program naleznete na webových stránkách [www.divadlo-rozmanitosti.cz](http://www.divadlo-rozmanitosti.cz)

Autodrom most, a.s.

**31. 8. – 2. 9.** – Závody evropského šampionátu tahačů European Truck Racing Championship  
Zámecké vinařství Třebívlice s.r.o.  
**1. 9.** – Otevřené sklepy Žernoseky, Žalhostice, Třebívlice, Lovosice

# Regionální veletrh pracovních příležitostí



Uchazeči o práci na RVPP

OHK Most ve spolupráci s ÚP ČR uspořádala tento rok, z důvodu velkého zájmu podnikatelů, již druhý ročník Regionálního veletrhu pracovních příležitostí, který se konal 13. března 2018 v saloncích hotelu Cascade v Mostě. Veletrhu se zúčastnilo 18 firem, které zde nabízely pracovní příležitosti. Této možnosti využilo více jak 700 uchazečů o zaměstnání. Na základě dotazníkového šetření bylo zjištěno, že většině firem se zde podařilo najít nové zaměstnance. Vzhledem k tomu, že tato akce splnila účel, bude pořádána opakovaně.





# Soutěž „Stavba Ústeckého kraje 2017“

Je to již tradice, tradice spojená se životem v našem kraji. Ano, již 17 let organizuje Okresní hospodářská komora Litoměřice, za odborné garance České komory autorizovaných inženýrů a techniků, soutěžní přehlídku Stavba Ústeckého kraje. Stojí za připomenutí, že poprvé byla vyhlášena v roce 2000 pod názvem Stavba desetiletí Ústeckého kraje tak, aby dodatečně obsáhla období od roku 1990. Odborná porota tehdy jednoznačně vybrala za vítěze Mariánský most v Ústí nad Labem. Most roku 1999 získal Cenu Evropské asociace ocelových konstrukcí – ECCS (European Convention for Constructional Steelwork) European Steel Design Awards. Mezinárodní asociace pro mosty a stavební inženýrství zařadila ústecký Mariánský most krátce po jeho dokončení mezi 10 nejlepších staveb světa posledního desetiletí. Ocenění si v dalších ročnících mj. odnesly jak výrazně architektonicky zpracované budovy jako archiv v Lovosicích, sídlo a výzkumná základna firmy Hennlich, knihovna v Děčíně, tak dopravní stavby, lávka přes D 8, kruhová křižovatka v Chomutově, ale i např. kaplička pod Milešovkou či rekonstrukce gotického hradu. Soutěžní přehlídka, od počátku pod patronací hejtmána ÚK a s generálním partnerem Lafarge Cement, a.s. za zády, má od počátku nejen upozornit na zajímavá stavební díla na území Ústeckého kraje, ale má sloužit i k propagaci regionu, zvýšení sebevědomí autorů děl, investorů, stavbařů, ale i vlastně nás, obyvatel regionu. Při hodnocení každého ročníku se vždy přesvědčuji, že se v našem kraji realizují jak odvážné, architektonicky čisté stavby, tak stavby, které mají na prvním místě sloužit lidem, ale na architekturu při realizaci jejich tvůrci také nezapomínají. Vedení ÚK a pracovníci Krajského úřadu ÚK si uvědomují, že soutěžní přehlídka naplňuje i jejich snahy o propagaci kraje, kraje, který rozhodně není již jen územím s těžebními jámami, komíny elektráren a chemických fabrik. Věřím, že společně tuto akci v dalším ročníku posuneme zase o stupeň výš.

## A jak to v tomto ročníku vlastně dopadlo?

1. místo, titul Stavba ÚK a šek společnosti Lafarge Cement, a.s. na 30 000 Kč získala „**Revitalizace a dostavba autobusového nádraží v Litoměřicích**“, investor Město Litoměřice.
2. místo a šek Lafarge Cement, a.s. na 20 000 Kč získala „**Rekonstrukce sportovní haly v Litvínově**“, přihlášená společností SPORTAS, s.r.o.
3. místo a šek na 10 000 Kč generálního partnera získal „**Obchvat a přemostění u Velemyševse**“, přihlášený firmou Silnice Group, a.s.

Ročník 2017 je tedy za námi, stavby vyhodnoceny, vítězové vyhlášeni, šeky proplaceny. Těšíme se na ročník další, který i prostřednictvím tohoto časopisu včas vyhlásíme.

**Mgr. Zbyněk Pěnka**  
předseda OHK Litoměřice

Revitalizace a dostavba autobusového nádraží v Litoměřicích



Rekonstrukce sportovní haly v Litvínově



Obchvat a přemostění u Velemyševse



## Téma TEMA mimo hlavní téma

# POTŘEBA ENERGIE versus ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ – a že by to nebylo o práci? Ale ano a velmi.

### Motto:

*Zastavit globální změny klimatu je stejně nadějně jako poručit větru a dešti. Musíme se změněnám klimatu přizpůsobit, připravit se na ně!*

*Ing. Miroslav Richter, Ph.D., EUR ING*

### 1. Úvod:

Přechodem k průmyslové výrobě v 19. století enormně vzrostla produktivita práce a celkové objemy produkce ve všech výrobních odvětvích. Zásadní význam měl strojírenský průmysl produkcující nástroje a stroje zajišťující mechanizovanou výrobu. Ke svému rozvoji potřeboval především ocel. Tím rostla spotřeba všech surovin a energie, hlavně objemy těžby rud kovů a energetických surovin. Přednostně bylo žádáno uhlí černé a později i hnědé uhlí, ale od 20. let minulého století ropa, za dalších cca 30 let zemní plyn a jaderná paliva. Environmentální pohledy na kvalitu produkce vstoupily do hry až v posledních 30 letech 20. století. Ochrana složek životního prostředí byla zhruba do poloviny 20. století v ústraní, bylo spoléháno na přírodní samočisticí mechanismy v atmosféře a vodách. Z řek se staly stoky s omezenou, postupně mizivou flórou a faunou. Kvalita ovzduší se projevovala na stavu vegetace, zejména jehličnatých lesů. O prokazatelných dopadech do zdravotního stavu lidí nemluvě.

### 2. Emise

Nejednalo se pouze o emise z průmyslových zdrojů a energetických zařízení (elektrárny, teplárny, výtopny), ale též o emise ze sféry dopravy a bydlení. Souběžně rostly nároky na komfort vytápění. Jestliže ještě před asi 50 lety bylo běžné vytápět jen obytnou kuchyni s rozlohou do 30 m<sup>2</sup>, pak v současnosti bývají vytápěny nebo alespoň temperovány plochy 2–3× větší, celé byty či rodinné domy(1). K tomu přistoupil požadavek na trvalou dodávku teplé vody jak v rodinných domech, tak domech činžovních. Proto spotřeba energií pro bydlení vzrostla za uplynulých cca 50 let více než 3×! Vše má své meze, do nekonečna to takto fungovat nemohlo. V začátku druhé poloviny 20. století

začala být situace v řadě průmyslových aglomerací kritická. Svým způsobem klíčová byla identifikace smogové situace v Londýně jako zásadní příčina vysoké mortality astmatiků a kardiaků v závěru zimy 1952/1953. Že jsme smogové situace tohoto typu zažívali opakovaně i u nás není nutné připomínat. Je všeobecně známo, že v ČR byla přijata zásadní řešení až v 90. letech 20. století.

Smogových situací nejsme ušetřeni ani dnes. Fotochemický smog Los Angeleského typu po přechodnou dobu obtěžuje všechny průmyslové a sídelní aglomerace za slunečného počasí a inverzní meteorologické situace. Příčinou vzniku jsou emise uhlovodíků a jejich derivátů s oxidy dusíku ze spalovacích motorů za přítomnosti přizemního ozónu. Pro potlačení vzniku smogu tohoto typu významně přispívají katalyzátory výfukových plynů. Ale největší část nárůstu objemů přepravy osob a zboží převážně automobily naopak situaci zhoršuje. Více než 70 % veškeré na světě vytěžené ropy je zpracováváno na motorová paliva. Spotřeba energie pro dopravní systémy je nemalým negativním zásahem do kvality ovzduší. Zejména jsou nebezpečné emise z naftových motorů obsahující vyšší koncentrace NO<sub>x</sub> s aerosoly polycyklických aromatických uhlovodíků (PAU) a jejich derivátů s toxickými i karcinogenními účinky. Aerosoly pronikají hluboko do plic a krevního oběhu, jsou roznášeny po celém organismu. Při dlouhodobé inhalaci dochází k zdravotnímu poškození plic, pak ledvin, jater aj. orgánů.

### 3. Obnovitelné zdroje energie (OZE)

Je vhodné zdůraznit, že měrná spotřeba energie na tunokilometr nebo osobokilometr je u železniční dopravy 5–6× nižší, než je tomu u dopravy automobilové! Má-li se snížit závislost na dovozech ropy do ČR a EU jako celku a má-li se významně zlepšit kvalita ovzduší, je vhodné preferovat dopravu železniční. Reálné kroky řídicí sféry v celé EU včetně ČR jsou ale pravým opakem. Spoléhání na produkci bionafty a bioalkoholu z produktů zemědělské výroby může být doplňkem sortimentu, ale z globálního pohledu je to **slepá cesta!** Při rostoucím

počtu obyvatel na Zemi musí být zemědělská půda využívána k produkci potravin a krmiv<sup>[5]</sup>. Pro pohon motorových vozidel je dlouhodobě perspektivní použití plynů na bázi metanu – zemní plyn, karbonský plyn, bioplyny nebo metan separovaný z bioplynů a dále elektřina. To je v zájmu trvale udržitelného rozvoje, ale zdůrazňuji **kvalitativního rozvoje**. Ten byl formulován konferencí v Rio de Janeiro před 25 lety. Že se tyto zásady do praxe za čtvrtstoletí neprosadily, je smutná skutečnost!

Podobným problémem je produkce paliv na zemědělské půdě, ať již se jedná o rychle rostoucí dřeviny nebo traviny či byliny. Ty ke svému růstu potřebují základní živiny – dusík, fosfor(2) a draslík stejně jako další prvky – S, Ca, Mg, ale i stopové prvky, např. Cu, Fe, Mo, Zn, Mn. Jejich zdrojem jsou statková a průmyslová hnojiva<sup>[6]</sup>. Proto se jedná o cestu nákladnou. Jinak nelze dosahovat vyšších výnosů a tím přijatelné efektivity jejich produkce. S ohledem na nízkou hustotu energie v biopalivech je zcela neúčelná jejich přeprava na vzdálenosti přesahující 20 km! Čistý zisk energie z biopaliv je významně snižován spotřebou energie na obdělávání půdy, ošetření vegetace, sklizeň, uskladnění a přepravu. To si zaslouží zpracování analýzy životního cyklu (LCA) všech biopaliv. Závažnou otázkou zůstává, čím nahrazovat výpadky v kvantitě a kvalitě produkce biopaliv v případech neúrody vyvolané nepříznivými klimatickými podmínkami v době vegetace a sklizeň, např. velké teplo a sucho, nebo naopak chladno a velké množství srážek<sup>[4] [5]</sup>.

Je nutné věnovat se trvalé potřebě zvyšování účinnosti produkce tepla a hlavně elektřiny, jako nejušlechtlejší formy energie. Významnou roli mohou sehrát obnovitelné zdroje energie – především efektivní využití energetického potenciálu vodních toků, větrných a solárních elektráren. Jejich velkým problémem je nerovnoměrnost výroby elektřiny v závislosti na meteorologické situaci, úhrnu dešťových srážek a denní či noční době. To si vynucuje jejich téměř 100% zálohování klasickými zdroji pro případy nepříznivých podmínek. To systémy produkce elektřiny významně prodražuje. Přitom rostou nároky na kapacitu přenosových soustav

(1) Říkává se, že červené víno má mít při konzumaci pokojovou teplotu. Tím se na přelomu 19. a 20. století rozumělo 17–18°C! To je dnes teplota normovaná pro dílny pro hrubou montáž, chodby, tělocvičny případně ložnice, ale nikoliv pro obývací pokoje.

(2) Známé zásoby fosforečných surovin jsou odhadovány na 50 let – přednostní musí být využití fosforu k produkci potravin a jeho recyklace cestou statkových hnojiv a čistírenských kalů.

při omezených možnostech akumulace elektrické energie v případech nadvýroby a s tím spojené investiční a provozní náklady. Technologicky zvládnutým řešením jsou přečerpávací vodní elektrárny. V omezené míře mohou být u malých zdrojů využity elektrochemické akumulátory. Určitým, ale omezeným řešením může být elektrolyza vody s produkcí vodíku se skladováním v komprimovaném stavu. Nemyslím, že vodík je nejvhodnější pro široké použití k pohonu motorových vozidel ať již se spalovacími motory nebo palivovými články i když základní i aplikovaný a štedře dotovaný výzkum v tomto směru probíhá. Důvodem je skutečnost, že vodík je výbušný ve směsi se vzduchem v širokém rozmezí koncentrací, což bezpečné využívání komplikuje a prodražuje. Ale hlavně produkce vodíku elektrolyzou vody je minimálně 2–3× energeticky náročnější, než je konečný čistý zisk energie z uvedených zdrojů pro omezenou účinnost transformací energie! V tomto směru je nadějná elektromobilita ve spojení s elektrochemickými akumulátory. K vodíkové energetice je nutné dodat, že v současnosti cca 95 % produkce vodíku pochází jen z fosilních paliv – ropy, zemního plynu, minimum z uhlí<sup>[3]</sup>. Takže vodíková energetika bude mít po vyčerpání fosilních zdrojů paliv enormní nároky na spotřebu elektřiny, zřejmě z jaderných reaktorů vyšších generací<sup>[2]</sup>.

Pro posuzování efektivity energetických zdrojů je používáno vedle nákladů na jednotku instalovaného výkonu, nákladů na primární zdroje vztažené na jednotku produkované energie a ročního fondu pracovní doby i několik dalších parametrů<sup>[7]</sup>. Jedněmi z nich jsou:

**Doba energetické návratnosti EPT (energy payback time)** – parametr uvádí, za jakou dobu vyrobí energetická výroba stejné množství energie pro vnější odběratele, jako bylo celkem vynaloženo na její stavbu, provoz za celou dobu životnosti a úplnou likvidaci.

Pro srovnání je EPT:

- uhelné nebo jaderné elektrárny 3–4 měsíce (životnost min. 30 let)
- větrné elektrárny 8–16 měsíců (životnost cca 15 let)
- fotočlánky (ve stř. Evropě) 4–12 let (životnost cca 15–20 let)

**Parametr energetické výkonnosti** – výtěžný poměr HR (harvest ratio) uvádí, kolikrát více energie za dobu životnosti energetický zdroj vyrobí, než bylo vynaloženo na jeho stavbu, celou dobu provozování a úplnou likvidaci po skončení jeho životnosti. Pro srovnání je HR:

- uhelné nebo jaderné elektrárny – 120–140×
- větrné elektrárny – 12–30×
- sluneční elektrárna s fotočlánky (ve stř. Evropě) – 2–5×

Příznivé podmínky pro stavbu větrných elektráren jsou v ČR hlavně v pohraničních horách a na Českomoravské vrchovině<sup>[10]</sup>. Tam jsou ale také Národní parky a chráněné krajinné oblasti nebo státní přírodní rezervace, kam větrné elektrárny

nepatří. Řada těchto lokalit bývá vzdálena od míst spotřeby, takže mají vyšší náklady na přenos výkonu do distribuční soustavy. To prodražuje investiční náklady na 1 MW instalovaného výkonu. Ty jsou pak v krajních případech srovnatelné s uhelnou i jadernou elektrárnou. Občas není vítr žádný nebo příliš silný ohrožující bezporuchový provoz. Proto skutečný fond pracovní doby a tím množství produkované elektřiny v MWh.rok<sup>-1</sup> řady větrných elektráren je u nás nižší, než je běžné např. u pobřeží Severního moře, často i než předpokládaly realizační projekty. Výsledkem jsou vyšší výrobní náklady, problémy se splácením úvěrů apod.

Z uvedených parametrů je patrné, že fotovoltaika je poněkud problematický energetický zdroj. S růstem povrchové teploty fotočlánků jejich účinnost klesá, stejně tak se stářím. Nemluvě o zaprášení nebo zasněžení. Bez dotací na výkupnou elektřinu by se patrně žádné větrné, fotovoltaické ani bioplynové elektrárny nestavěly. Přesto jen do fotovoltaiky v ČR při cca o 10 % vyšším instalovaném výkonu byly vloženy investice srovnatelné s náklady na výstavbu 1 bloku JE Temelín o výkonu 1000 MW! Je dobré připomenout, že intenzita slunečního záření a počet slunečných dnů je u nás o desítky procent nižší, než je tomu např. ve státech jižní Evropy. Původní záměr Evropské unie byl instalovat fotovoltaické panely přednostně na střechy obytných nebo hospodářských budov, nikoliv na zemědělskou půdu! Lobingem a obsazením řady rozhodujících míst nekompetentními osobami od parlamentu přes senát až po vládu se u nás zavedly vůbec největší dotace ze státního rozpočtu a dlouhodobé smlouvy na výkup elektřiny z fotovoltaických zdrojů z celé EU! Boom OZE z velké části zaplatí konečný spotřebitel elektřiny, daňový poplatník. Takže energie ze Slunce, vody a větru ani zdaleka není zadarmo.

#### 4. Změny klimatu

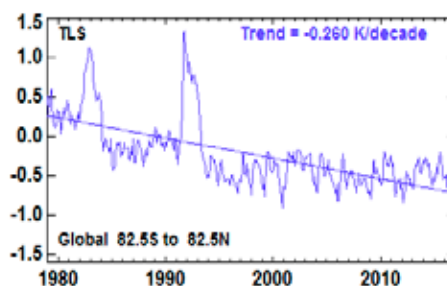
Výzkumem NASA a meteorology bylo opakovaně prokázáno, že dlouhodobě stoupá teplota přízemních vrstev atmosféry (troposféry). Ve stratosféře je tomu právě naopak! Příčinou budou také fakta uvedená v následujícím textu.

Je dobré připomenout, že energie ze všech na světě spotřebovaných motorových paliv, elektřiny, fosilních a recentních paliv se z největší části v konečné fázi přemění v nízkopotenciální teplo emitované do přízemní vrstvy atmosféry. Viz chladicí věže elektráren, spaliny všech topenišť, výfukové plyny, chlazení všech spalovacích motorů a elektromotorů, ztráty tepla ze všech vytápěných objektů a z teplé užitkové vody jako nejmarkantnější případy. Podobně např. těžba, úprava a zpracování rud kovů včetně zpracování kovů hutními a strojírenskými technologiemi na konečné výrobky je spojena se značnými emisemi tepla do atmosféry.

Že se všechny tyto emise tepelné energie z antropogenních zdrojů do atmosféry podílejí i na zvýšeném tání ledu v Severním ledovém oceánu, Grónsku, Skandinávii a velehorách je prokazatelné. Tím se také přivádějí i do severního Atlantiku značné objemy sladké vody s nízkou hustotou drží se u hladiny. To brání cirkulaci velmi slané mořské vody s vyšší hustotou z Golského proudu. Bylo změřeno, že do severního Atlantiku proudí nyní o 1/3 méně teplé vody z Karibského moře než cca před deseti lety! Je prokazatelné, že Golský proud otepluje klima západní a střední Evropy o 5–7 °C – na srovnatelných zeměpisných šířkách v Severní Americe, např. Labradoru, je permafrost! S tímto faktem – změnami směru a intenzity mořských proudů a dále jimi vyvolaného proudění v atmosféře se asi s odpovídající vahou nepočítá!

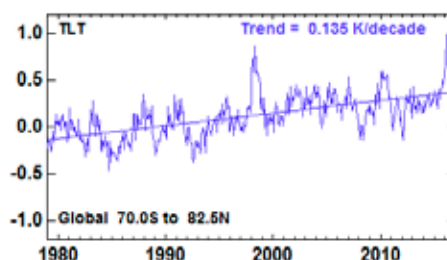
Astronomy je zdůrazňováno, že Slunce se přímo podílí na změnách klimatu min. z 30%! Navíc Slunce je fúzní autoregulaovaný reaktor, jehož absolutní výkon periodicky kolísá. Poslední roky je Slunce

#### Změřené trendy vývoje teplot:



##### • ve stratosféře

Ve vyšších vrstvách zemské atmosféry (5 až 20 km nad mořem) dochází podle satelitních dat k **výraznému ochlazení** (viz NASA [satelitní data RSS/MSU](#), TLS + TTS kanál)



##### • v troposféře

V přízemní vrstvě atmosféry je meteorology měřen vzestup teplot

nebyvale klidné a nástup nejvíce sledované jedennáctileté aktivity se téměř o rok pozdí!

Na druhé straně je opět výzkumem NASA prokázáno, že dlouhodobě klesá teplota ve stratosféře. Výše uvedené faktory mohou naopak vést k ochlazení klimatu, snad až malé době ledové, jako tomu bylo v 17. století. Na zkrácení vegetačního období, nižší produkci biomasy, krmiv a potravin již nejsme vůbec připraveni! Ale neustále komentovaný skleníkový efekt by měl naopak způsobovat růst teploty i ve stratosféře – tj. emise skleníkových plynů, hlavně CO<sub>2</sub><sup>[11]</sup>. **Různými studiemi je prokázáno, že přes 90 % CO<sub>2</sub> vzniká a je desorbováno z oceánů a mokřadů, kde vzniká aerobním a anaerobním rozkladem organické hmoty. Emise CO<sub>2</sub> z antropogenních zdrojů činí přibližně jen 8 %! Dle Henryho zákona je desorpce CO<sub>2</sub> způsobena růstem teploty povrchových vod, hlavně oceánů, trvale ohříváním Sluncem a prouděním oteplující se přízemní vrstvy atmosféry.** To je hlavní příčinou růstu koncentrace CO<sub>2</sub> v atmosféře. Vzrůst koncentrace CO<sub>2</sub> následuje se zpožděním několika let po vzrůstu středních teplot oceánů a atmosféry díky jejich ohromné tepelné kapacitě.

Je dobré zdůraznit, že růst koncentrace CO<sub>2</sub> v atmosféře podporuje růst biomasy – fotosyntézu. Jestliže se z emisí CO<sub>2</sub> udělal velký obchod, některá prokázaná fakta se zamlčují. Tvrdím, že zásadním problémem změny klimatu není energetika na bázi uhlíku, ale rostoucí emise tepla do troposféry ze všech energetických transformací, ať již pocházejících ze zdrojů neobnovitelných i obnovitelných! To spolu se změnami sluneční aktivity a jevy s tímto souvisejícími, měnícími se v čase nebo periodicky se opakujícími vedou k dobám ledovým a meziledovým. V historii byla prokazatelně velmi teplá období, např. v závěru doby kamenné, v římské době a v raném středověku. To na CO<sub>2</sub> určitě svádět nelze!

Růst koncentrace CO<sub>2</sub> v atmosféře je důsledkem, nikoliv příčinou globálního oteplování! Přispěvkem změnám klimatu Země není energetika na bázi uhlíku, ale enormní růst spotřeby všech forem energií ze zdrojů neobnovitelných i obnovitelných a trvale rostoucími emisemi tepla do troposféry!

Bez uhlíkatých paliv se lidstvo v dohledné době neobejde – nemá za ně ekvivalentní a spolehlivou náhradu fungující nezávisle na počasí a probíhající klimatických změnách. Z dále uvedených tabulek vyplývá, že energetická spotřeba vztážená na osobu je v USA 2,2× vyšší(3), než v EU, 10× vyšší než v Číně, kde ale enormně roste! Za sledovaných 18 let stoupla celková světová spotřeba energií téměř o 40 % a tento trend trvá!

## 5. Další problémy

Obecně platí, že světu hrozí nedostatek sladké vody. Česká republika je považována za střechu Evropy s převážně vnitrozemským podnebím, tj. s nižšími teplotami v zimě, vyššími teplotami v létě a velkými výkyvy v množství srážek. Na území ČR přitéká minimum vody toky z okolních států – za zmínku ani nestojí horní toky Dyje z Rakouska a Ohře ze SRN. Co u nás nenaprší nebo nepadne v podobě sněhu, to pro zásobení podzemních a povrchových zdrojů vody nemáme. Do atmosféry se v průběhu roku odpaří cca ¾ všech srážek, vodními toky odtéká jen zbytek! Proto musíme v maximální míře vodu na našem území zadržet s využitím zemědělské, nezemědělské a lesní půdy, ale také zvažovat výstavbu dalších vodních nádrží. Tyto citelně chybí v povodí Jizery, Berounky, Sázavy, Odry i Moravy (viz povodně v roce 1995, 2002 a 2013). Energetické využití vodních děl je samozřejmost! Podíváme-li se na mapu malých vodních elektráren před 2. sv. válkou a nyní, je jich provozováno méně. Takže hydroenergetický potenciál malých vodních toků ještě plně nevyužíváme!

Vykrývání špičkových odběrů elektřiny a přebytek výkonu z jiných zdrojů elektřiny by si zasloužilo stavbu přečerpávacích elektráren ve vybraných lokalitách. U nás jsou v provozu 3, v alpských zemích jich jsou desítky.

Většina staveb nových vodních děl trvale naráží na problémy schvalovacího řízení při vysoké hustotě osídlení na území ČR, to je skutečností. Ale společenský zájem na ochraně před povodněmi s ochranou majetku na straně jedné v celém povodí a zajištění plynulých dodávek vody v průběhu roku souběžně s výrobou elektřiny na straně druhé musí převážet! S vodou musíme

velmi obezřetně hospodařit, dbát na její čistotu, aby mohla být opakovaně využívána. To je v našich podmínkách naprostá nutnost!

## 6. Závěry

- Šetrné využívání energetických zdrojů na bázi fosilních paliv, zvyšování účinnosti obnovitelných zdrojů energií a šetření energiemi je nevyhnutelnou nutností.
- V současnosti je velký zájem soustředěn na tzv. rychlé – množivé jaderné reaktory využívající k produkci energie U 235 i U 238<sup>[12]</sup>. Ty mají účinnost využití jaderného paliva cca 40 % proti stávajícím reaktorům se zpomalnými neutrony, jejichž energetická účinnost v produkci elektřiny je kolem 3,5 %. Tím by se životnost využití jaderných paliv prodloužila na více než 1000 let! Nejdále jsou v tomto směru v Ruské federaci. První rychlý reaktor byl spuštěn v Ševčenkú k odsolování vody z Kaspického moře, vytápění a výrobě elektřiny již v roce 1973! V Bělojarské jaderné elektrárně byl do komerčního provozu 10. 12. 2015 spuštěn blok BN-864 MWe s reaktorem chlazeným sodíkem na bázi rychlých neutronů. V projekci je reaktor BN-1200.
- Hudbou budoucnosti v rozvoji energetických zdrojů zůstává termojaderná fúze intenzivně zkoumaná již 60 let<sup>[1]</sup>. Slibné výsledky jsou očekávány od výzkumného fúzního reaktoru – TOKAMAKU. Je ve výstavbě za mezinárodní spolupráce v rámci projektu ITER v jihofrancouzském Cadarache. Do výzkumného provozu má být uveden do roku 2020. Technologické využití bude záležitostí další(-ch) generace.
- Nemalé úsilí musí lidstvo vložit do úspor materiálů a energií všech forem s prodloužením životnosti výrobků. Dosud s nimi hazardujeme a naše potomky potenciálně vystavujeme ne malým problémům!
- Spotřebním stylem života a enormním čerpáním neobnovitelných zdrojů planety žijeme v zemích tzv. „bohatého severu“ na úkor většiny obyvatel Země, a hlavně příštích generací. Chováme se bezohledně a arogantně, spotřebovává-li cca 20 % lidstva 80 % zdrojů planety! Že je to jednou z příčin migrace obyvatelstva v současnosti a potenciálním zdrojem konfliktů není nutné právě dnes připomínat.

Ing. Miroslav Richter, Ph.D., EUR ING  
bývalý děkan FŽP UJEP v Ústí nad Labem

Seznam literárních odkazů a nezkrácený text najdete na web str. OHK Most

(3) *Tím je definován postoj USA k zeměm Stř. východu s největšími známými zásobami ropy a zemního plynu.*

Regionální využití energie (kWh/osoba & TWh) a růst 1990–2008 (%)

	kWh/na osobu			Populace (v milionech)			Využití energie (1,000 TWh)		
	1990	2008	Růst	1990	2008	Růst	1990	2008	Růst
USA	89,021	87,216	- 2 %	250	305	22%	22.3	26.6	+20 %
EU-27	40,240	40,821	+1 %	473	499	5%	19.0	20.4	+7 %
Střední východ	19,422	34,774	+79 %	132	199	51%	2.6	6.9	+170 %
Čína	8,839	18,608	+111 %	1,141	1,333	17%	10.1	24.8	+146 %
Latinská Amerika	11,281	14,421	+28 %	355	462	30%	4.0	6.7	+66 %
Afrika	7,094	7,792	+10 %	634	984	55%	4.5	7.7	+70 %
Indie	4,419	6,280	+42 %	850	1,140	34%	3.8	7.2	+91 %
Svět	19,422	21,283	+10 %	5,265	6,688	27%	102.3	142.3	+39 %

Zdroj: IEA/OECD, Population OECD/World Bank



# DRZÝ SMAJLÍK

Vážně? – spíše nevážně a s komentářem...

## Je u nás vůbec možné, že:

- ? ukrajinská aktivistka „nahoře bez“, která za trapné asistence ochranky prakticky napadne ve volební místnosti prezidenta republiky jako nejchráněnější osobu ve státě, a to bez újmy na své tělesné schránce od bdělých a urostlých ochránců, dostane za svůj čin od naší justice jen tříměsíční podmíněný trest a vyhazov? („Pomáhat a chránit, spravedlivě soudit“ – ale jak, toť otázka pro i občánka ochranku s drátem v uchu nemajíce)
- ? každý nový „poslanecký“ zákon se nejdřív musí dostat na pořad PS (14 dní nebo taky nikdy, když to organizační výbor bude dávat dozadu do programu), pak 30 dní, než se vyjádří vláda, pak to přijde do výboru (až 60 dní), pak druhé čtení a pozměňovací návrhy, pak třetí čtení, pak to po schválení jde do Senátu a když se to Senátu nelíbí, tak zase nové hlasování v PS a nakonec k prezidentovi, který to taky ještě může odmítnout podepsat a jde to zpět do PS? (Za to nesmysly typu GDPR jsou nařízením Evropské komise a ty prý platí bez hlasování v Parlamentu ČR hned a okamžitě k určenému datu!)
- ? ČR má ve slibu poslanců a senátorů, že budou konat v zájmu všeho lidu a podle nejlepšího svědomí, což je v první části protimluv, protože lid nemá jeden zájem, ale tisíce, a vyhovět všem je nesmysl, mnohdy i nebezpečný nesmysl? (No podle toho to v praxi vypadá – vše je jaksi „jako naoko“)
- ? analýza Technické správy komunikací rozdělila Pražské mosty podle závažnosti jejich stavu do sedmi kategorií, od „bezvadných“ až po „havarijní“ a do tří nejhorších kategorií (špatný, velmi špatný a havarijní) se dostalo celkem 126 mostů v Praze, kdy v celé republice to je velmi podobné? (Co takhle doplevelit náš právní řád o povinný článek č. 1 partajního volebního programu o: „Když vyhrájeme, budeme se o svěřený veřejný majetek starat jako by to byl náš vlastní?“)
- ? za lavičku z prkna a sudu, jako poctu bývalému prezidentovi Václavu Havlovi, utratila radnice Prahy 6 pod vedením starosty z TOP 09 jistě zdůvodněných cca 850 tisíc korun? (Pak má zbývat na mosty!)
- ? u nás v Mostě přišlo jaro tak brzy, že už v kalendářní zimě vyrostly na nově opravených silnicích ve městě další podivné zelené sloupky, nad jejichž smyslem krouží běžný řidič hlavou a dumá, jak to vlastně s těmi jeho daněmi je? (Asi je symbolické, že jsou také zelené.)
- ? novinku při vymýšlení nových zákonů chtějí vyzkoušet Piráti (ne ti z Karibiku, ale parlamentní) a plánují proto projekt Občanská sněmovna, ve kterém by lidé v internetovém hlasování mohli podpořit či odmítnout pozměňovací návrhy k zákonům. (Nepřipomíná vám to známé rčení „já nic – já muzikant“?)
- ? o opravě, podle Ústeckého kraje důležité železniční trati Lovosice – Úpořiny, kterou v roce 2013 poničil populární sesuv půdy na D8, ještě nikdo po dlouhých 5 letech ani alespoň nerozhodl? (Z pohledu laika je to odsouzení hodné, ale pozor – kdo čte Švejka, tak se dočte, že „jistý major byl romantický snilek, který mluvil ještě o tom, že odsouzení je jedině výslednicí určitého vyšetřování, které zahrnuje v sobě nitky, kteréžto nitky vedou k dalším nitkám, až se z těch nitek nemohl dostat“ – takže nechme také orgány ty jejich nitky zavinění rozmotávat, vždyť jízda na kole prospívá zdraví.)
- ? k předkládací zprávě MPO k aktualizaci Surovinové politiky je přiloženo prohlášení, že předkládaný materiál nemá mj. vliv ani na rovnoprávnost mužů a žen? (Jé...to budou mít hornice radost.)
- ? každý desátý obyvatel České republiky starší 15 let má exekuci. Celkem se jedná o 863 000 lidí, z nich 151 000 má přes deset exekucí. Počty lidí s exekucí majetku přitom vytrvale rostou a jen za minulý rok jich navzdory příznivému vývoji ekonomiky přibýlo 31 000? (To se nám to hoduje, když už i supermarket půjčuje.)
- ? Slovenský parlament odmítl návrh některých jeho poslanců, aby se české pohádky mohly na Slovensku vysílat v češtině a nemusely se dabovat do slovenštiny? (My od nich i premiéra a oni nám tohle – a dabovat třeba Hurvínka, tak to musí být dílko a pro malé Slováky zážitek.)
- ? v roce 2017 se oproti roku 2016 zvýšil počet registrovaných živnostníků o 15 934 na celkových 2 115 000, což je z počtu všech dospělých (voličů), kterých je 8 366 000, celých 25 %? (Když si uvědomíme, že je to včetně důchodců, studentů, nezaměstnaných, vězňů, a jiných, pak by zaměstnavatelé nejspíše potřebovali na získání zaměstnanců „nabrnkávací harfíčku“ z pohádky o Třech veteránech, nebo průmysl už alespoň 6.0)
- ? nedávno náš zpravodajský prostor vyplnil šumavský jelen Standa, který napadl člověka, měl být za to utracen a až prý zákrok ministra pro životní prostředí, který vyslyšel některé starosty, zatrl těm zlotřilcům, co to chtěli udělat, tipec a poslal bujného jelena do Lánské obory? (Lesáci z Krušných hor, kterým přemnožení jelena sežerou téměř vše, co na obnovu lesa vysadí, mohou mít určitě jisté obavy, ale když ministr a šumavští starostové nemají jiné starosti, pak je asi dobře v této zemi.)

**! Je to možné!**  
a kdo nevěří, ať k nám běží.

## Poselství prezidenta Hospodářské komory České republiky

Vážená paní, Vážený pane,

dnešní den je pro všechny členy Hospodářské komory České republiky významný, neboť slavíme 25. výročí svého vzniku. Rád bych vám všem co nejsrdčněji poblahopřál, a při této příležitosti i poděkoval za vaše aktivní členství.

Naše Komora za uplynulé roky procházela úspěšným, ale i složitým obdobím. Mám dobrý pocit, podpořený odezvou od představitelů státu, politiků, partnerských svazů a v neposlední řadě významných tuzemských i nadnárodních firem, že jsme největším a respektovaným zástupcem podnikatelů v české společnosti.

Se současným vedením HK ČR jsme navázali na úspěšnou minulost, na které jste se velkou měrou podíleli i vy, dlouholetí členové této instituce. Současně

se nám podařilo, při dodržení všech zákonů a pravidel, vyřešit a případně zlikvidovat všechny minulé problémy.

Někdy mám pocit, že nejsme schopni vyhovět všem požadavkům, vyslyšet každého člena a partnera, případně reagovat na vaše podněty. Podívám-li se však na přehled tiskových zpráv, které vydáváme, množství připomínek a našich komentářů k legislativě, poslechnu si zpětnou vazbu z podnikatelského prostředí, vidím výsledky anket, které organizujeme, pak špatný pocit zmizí. Víím, že je stále co zlepšovat, ale také považuji za správné se zastavit a reálně bilancovat.

Budme zdravě sebevědomí a hrdí na to, kam se podařilo Komoru dostat. Opatrujme poselství našich dávných předchůdců z řad cechů a živnostenských společenstev. Budme hrdí na tradici obchodních a průmyslových



komor, na jejich myšlenky a ideály, bez kterých bychom se nedostali tam, kde jsme. Přemýšlejte také, jak postavení Komory do budoucna ještě více posílit a učinit ji přitažlivou pro všechny podnikatele a firmy v naší zemi.

Vážené členky, Vážení členové, děkuji vám při této slavnostní příležitosti za vaše členství a za vaši práci a těším se na další spolupráci.

S úctou,

**Ing. Vladimír Dlouhý, CSc.**  
prezident HK ČR

## Otázka na závěr

### Pro prezidenta HK ČR Vladimíra Dlouhého

V tomto vydání TEMA jsme se věnovali problematice práce a zaměstnání. V té souvislosti nelze přehlédnout, že nejen v mediálním prostoru se v posledním období objevuje s nebyvalou frekvencí a významem slovo Tripartita (oficiálně – Rada hospodářské a sociální dohody České republiky). Rada hospodářské a sociální dohody ČR (původní název „Rada sociální dohody“) vznikla v roce 1990 jako institucionalizovaná platforma pro vedení sociálního dialogu mezi vládou, odbory a zaměstnavateli. Vzhledem k tomu, že jde o třístrannou dohodu, používá se dodnes zmíněný název „Tripartita“. Přijetím nového Statutu a Jednacího řádu RHSD ČR byly, dne 13. listopadu 1997, na 1. Plenární schůzi RHSD ČR, vymezeny podmínky obnovení plnohodnotného sociálního dialogu. Z podnětu odborů a zaměstnavatelů, jako sociálních partnerů vlády, došlo k opětovnému zařazení hospodářské problematiky do oblasti společného zájmu v dohodovacím a iniciativním procesu.

Ovšem ve zmíněném posledním období se z tzv. Tripartity stal jakýsi podivný, vlivně mocenský orgán, kde se projednávají dokonce i tak odborná a profesně náročná témata, jako je např. státní rozpočet, surovinová politika apod. Tedy témata, která jsou původnímu poslání dost vzdálená a kdy je právě výstupům z tripartitního jednání kladen nebyvalý význam.

Je také známo, že HK není členem tohoto orgánu, i když v krajích, kam se tento systém rozkošatil, jsou regionální komory významnými členy.

**Pane prezidente,**

**Jaký máte názor na dnešní působnost Tripartity, a vzhledem k rozsahu projednávaných témat se také naskytá otázka, proč HK jako největší podnikatelská organizace není, respekt. neusiluje o řádné členství?**

V minulém volebním období jsme byli nejednou svědky situace, kdy otěže při jednáních tripartity očividně přebíraly odbory a vláda jejich názorům a prosbám přespříliš podléhala – bohužel zejména na úkor podnikatelů. Přitom právě tato platforma by měla tvořit konsenzus mezi sociální politikou ekonomickou potřebou podnikatelů a zaměstnavatelů. Bohužel, požadavky odborů bývají voličsky velmi atraktivní a představitelé vlády v mnoha případech ukázali, že ústupek odborům vůbec nemyslel na další důležitou část elektorátu – podnikatele.

Nové a nové sociální dávky, například otcovská dovolená či dlouhodobé ošetřovné jsou toho zářným příkladem. Tato opatření, pro jejichž

zavedení argumentují odbory i vláda většící solidaritou s občany, ve skutečnosti přenáší povinnosti státu na podnikatele. Hospodářská komora podporuje rodiny s dětmi a nikdy by ji ani nenapadlo odepřít pomoc mladým rodinám. Stát ale tento problém řeší ze špatného konce. Tripartita by podle mého názoru měla začít plnit svoji roli tak, aby příliš nepodléhala populistickému hlasu odborů a hledala skutečný dialog.

HK ČR z historických důvodů není členem RHSD, formální požadavky pro členství však pravděpodobně splňuje. Pokud bychom tedy splňovali příslušná kritéria a podali žádost, Plenární schůze RHSD ČR by projednala a nejspíše i schválila naši

účast v orgánech RHSD ČR. Rada členů HK ČR se obává, že bychom vstupem do RHSD přišli o určitou nezávislost na vládě. Na druhé straně některé významné svazy, mající zájem o členství v HK ČR, by chtěly být zároveň členy sociálního dialogu, což jim Komora nenabízí, a proto svou členskou základnu v uvedeném směru nerostí. Vnitrokomorová diskuze o případném členství v RHSD tak není uzavřena. V mnohém bude záležet na tom, jakou roli bude tripartita hrát během mandátu vlád vzešlých z loňských říjnových voleb.

**Ing. Vladimír Dlouhý, CSc.**  
prezident HK ČR

# SVĚT KACHLOVÝCH KAMEN



**Kachle a kachlová kamna severozápadních Čech**

**1. 12. 2017–31. 5. 2018**

**Oblastní muzeum v Mostě**

**Út–Pá 12–18, So–Ne 10–18, svátky 10–18**

# HLEDÁTE ZMĚNU?

## NAVŠTIVTE NÁS



**NAJDETE NÁS NA KAŽDÉ KLASICKÉ ELEKTRÁRNĚ:**  
Počerady, Ledvice, Prunéřov, Tušimice, Mělník

- Nabízíme stálé zaměstnání v denní údržbě a směnovém provozu kvalifikovaným i nekvalifikovaným uchazečům.

### Kontakty:

ČEZ Energetické produkty, s.r.o.

[jirina.horakova@cez.cz](mailto:jirina.horakova@cez.cz) tel. +420 606 756 581

[ivana.pjechova@cez.cz](mailto:ivana.pjechova@cez.cz) tel. +420 720 737 020



ČEZ ENERGETICKÉ PRODUKTY, s.r.o.