

8

Josef Středula:
Proč chci vést nezávislou
a sebevědomou
odborovou centrálu



XX

**Změny ve zdaňování
zaměstnaneckých
benefitů –**
I. díl nového seriálu



24

**ČMKOS se koaliční
smlouvou zamlouvá,**
neztroskotá však
kvůli nedostatku
financí?



6

Restart ekonomiky a sociálního dialogu
aneb co odboráři očekávají od nové vlády

7

Co řekli politici
o potřebě (ne)měnit zákoník práce

10

Odkaz Nečasovy vlády:
masivní porušování odborových
a zaměstnaneckých práv

14

Výpověď nájemní smlouvy
podle nového občanského zákoníku

16

Pokračuje bitva o zákon,
který zavře obchody o svátcích

|

Jak se změnilý cestovní náhrady
a valorizace náhrad po pracovním úrazu

VE JMÉNU VZLETNÝCH ÚMYSLŮ...

... konkurenceschopnosti, sladování soukromého a pracovního života, vysoké zaměstnanosti a moderního pojetí práce se na pracovním trhu postupně usadily tzv. flexibilní způsoby zaměstnávání a práce přes agentury. Reklama na tyto formy práce, které si dnes kromě přídavného jména flexibilní vysloužily také název „nejisté“ či „prekérní“, zněla logicky. Musí-li být trh pružný a rychle reagovat na požadavky a konkurenci, musí se tomu zákonitě podřídit i zaměstnanci! Je také pravda, a to je jednoznačně potřebné respektovat, že mnoha zaměstnancům může vyhovovat flexibilní začátek pracovního dne, volná pracovní doba či práce z domova.

„Flexibilita pracovního trhu a snadné propouštění zaměstnanců jsou jednou z nejzákladnějších podmínek nízké nezaměstnanosti,“ hlásali často na tripartitě politici, kteří se rádi vychloubovali svou pravivostí. Všechno je krásné a dobré, když se nepřehání, praví známá pravda a já dodávám: když se nezneužívá. Není dobré, když prekérní práce postupně vytěsňuje klasické pracovní poměry a nezaměstnanost přitom dosahuje historicky nejsmutnější výše. A ti zaměstnanci, kteří si naivně představovali, jak pěkně budou flexibilně sladovat svůj osobní a pracovní život, ho dnes rozhodně nemohou sladit se svou peněženkou. Ze zaměstnanců pracujících přes agentury, která jim z výdělků sebere třetinu, se stává pracující chudoba, lidé, kteří už nejsou schopni ze mzdy platit základní životní potřeby. Evropská síť pracovního práva (ELLN), která představuje prestižní evropskou odbornou instituci, konstatovala, že již roky trvající krize, provázená masovou nezaměstnaností, stále více podněcuje snahy neadekvátně snižovat náklady na zaměstnance, rušit odstupné, likvidovat výpovědní důvody a tvrdě omezovat pracovní právo. O obdobných choutkách některých našich nových poslanců na toto téma si můžete přečíst v tomto čísle na straně 7. Je smutné, že jim stále nedochází, že motivace zaměstnavatelů k vytváření pracovních míst nespočívá v tom, jak zbavit zaměstnance práv, že zakopaný pes je prostě jinde. Země okolo nás, které se nepochybně lépe vyrovnávají s krizí a nezaměstnaností, rozhodně nevsadily na tvrdé reformy pracovního práva, ale třeba na to, jak z veřejných zdrojů podpořit zaměstnavatele, udržet pracovní místa a kompenzovat jim náklady na „sdílení menšího objemu práce větším počtem zaměstnanců – tzv. kurzarbeit“. A vyplatilo se jim to.



JANA KAŠPAROVÁ,
šéfredaktorka

POVINNÝ VÝTISK
Krajská knihovna
Karlovy Vary

Jana Kašparová