



6 ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH, TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

ROČNÍK 14

CENA 5 Kč

5. 12. 2007

PŘEČTĚTE SI:

- Současná situace a výhled na příští rok v České poště, s.p. – pohledem odborů str. 1 a 2
- Dopady zákonů str. 1
- Evropské rady zaměstnanců a „O2“ str. 3
- Na aktuální téma str. 4-5
- Z regionů str. 6 a 11
- Pobíráte rodičovský příspěvek? str. 12
- Jak vypadá Ježíšek? str. 13
- Knihovnička PTN ECHO, novelizace zákoníku práce str. 7-10

Současná situace a výhled na příští rok v České poště, s.p. – pohledem odborů



Závěr roku 2007 se velice rychle blíží a tím se také blíží nutnost začít pomalu hodnotit úspěchy i neúspěchy společné činnosti odborů a zaměstnavatele. V praxi to znamená, hodnotit především plnění závazků Kolektivní smlouvy České pošty, s.p. za letošní rok. Toto hodnocení zabere poměrně značnou dobu, a tak text bude znám až na počátku příštího roku, tedy po uzavření hospodářského výsledku. Hodnocení k závěru roku by bylo tedy předčasným pohledem na celkový výsledek, a tak o hodnocení budeme hovořit až příště.

Nejdůležitějším dokumentem závěru roku se proto stává jednoznačně Strategie České pošty, s.p. na roky 2008 – 2012. Tento dokument schválený zakladatelem, dozorčí radou, projednaný s odborovými partnery, bude následně podrobně rozpracován a uskutečňován. Součástí je i průběh organizační změny v oblasti obchodu a provozu. Strategie sama reaguje především na vnější příčiny nutných změn (globalizace, liberalizace a nové technologické systémy v komunikaci, nahrazující stávající korespondenci). Hlavními úkoly jsou proto především hledání způsobu náhrady za úbytek fyzické korespondence, zaměření na elektronické služby, možnosti dalších nových služeb a především pak udržení stávajících výnosů a jejich neustálé navyšování. Je tedy naprosto sys-

témově nemožné vnímat výhled jinak, než jako zachování dostatečného množství a objemu práce, a tím i udržení zaměstnanosti při zajištění odpovídající výdělkové úrovně zaměstnanců. Aby toto všechno mohlo platit, je nezbytně nutné zajištění všech předpokladů pro daleko rychlejší růst výnosů a zisků, než tomu bylo v minulých letech. Pro dosažení spokojenosti je nutné i nadále plnit společenskou roli pošty a zachovat významnou roli poskytovatele univerzálních služeb. Není proto vhodné uvažovat o krátkodobé ziskovosti, ale vnímat potřebu vynaložených nákladů jako prioritu a zajištění budoucnosti. V této kapitole se většinou hovoří o nákladech vynaložených na investice a přípravu na liberalizaci poštovního trhu. Vzhledem k tomu, že Česká pošta chce být atraktivním a efektivním zaměstnavatelem, tak pokud by do této oblasti nebyl zařazen rovněž prvek významného nárůstu mezd, především v oblasti provozních pracovníků, pak by pravděpodobně neměl kdo tyto cíle realizovat.

Velice důležité je zvládnutí připravované organizační změny v oblasti obchodu a provozu, uskutečňované od začátku roku 2008 a předpokládající kromě již zavedeného liniového řízení, vytvoření osmi regionálních celků pro řízení obchodu a provozu v těchto oblastech. Jde tedy o nový pohled na řízení, ale zachování stávajících regionů. Novým prvkem je pak oddělení Prahy a Středních Čech.

Na základě usnesení vlády
(Pokračování na straně 2)



Tři miliony korun v příjmové části rozpočtu. Tohle bude od nového roku hranice, jejíž překročení bude znamenat nutnost vedení zjednodušené formy podvojněho účetnictví pro všechna občanská sdružení včetně odborových organizací. V tomto znění je nyní, v době přípravy 6. čísla PTN ECHO, zákon v senátu. Do konce roku zbývá již málo času, ale pokud by zákon senátem neprošel nebo jej nepodepsal prezident, je odborový svaz připraven zahájit školení na podvojně účetnictví pro naše základní organizace ihned v lednu.

Výše zmíněný zákon o podvojném účetnictví se dotýká jen činnosti sdružení a organizací. Jiný, již na všech stupních schválený zákon o reformě veřejných financí, se však dotkne každého ob-

čana naší země. A s blížícím se začátkem nového roku jsou jeho dopady do našeho každodenního života víc a víc zřetelnější. Navýšení snížené sazby daně z přidané hodnoty o čtyři procenta, zavedení plateb u lékaře a za léky však dnes nejsou jediným očekávaným atakem na naše peněženky. Mezi další patří zvýšení nákladů na dopravu, na bydlení, to znamená nejen růst regulovaných nájmu, ale i elektřiny, plynu, vodného a stočného, dálkového vytápění. Opět se zvyšuje spotřební daň na tabákové výrobky.

Českomoravská konfederace odborových svazů předpokládá míru inflace v roce 2008 okolo pěti procent (spíše nad pět procent), vláda jen do čtyř procent. Navíc zcela neočekávané došlo k prudkému nárůstu cen pečiva a mléčných výrobků již od podzimu letošního roku. Všechny tyto údaje zakládají na oprávněnosti našich požadavků na vyšší nárůst mezd v příštím roce.

Protože i zaměstnavatelům stoupnou náklady, například za energie, nebudou kolektivní vyjednávání jednoduchá. Pro vyjednání slušného mzdového nárůstu budou podnikové koordinační výbory potřebovat plnou podporu nejen odborového svazu a našich členů, ale možná i všech ostatních zaměstnanců.

Stanislav Kačer
předseda OS ZPTNS

Aktuální informace v širším
rozsahu

najdete na svazovém webu

<http://oszptns.cmkos.cz/>

Příjemné prožití vánočních svátků, mnoho štěstí, zdraví a spokojenosti v pracovním i soukromém životě vám přeje
redakční rada PTN ECHO



Současná situace a výhled na příští rok v České poště, s. p. – pohledem odborů

(Pokračování ze strany 1)

České republiky se stane Česká pošta, s. p. k 1. červenci 2009, akciovou společností. Za účelem dohledu na tuto změnu byl tímto usnesením vytvořen vládní výbor. Tento výbor dostal tímto usnesením zároveň pověření vypracovat návrh na způsob případné privatizace České pošty.

Při této příležitosti je znovu potřebné připomenout velký úspěch mezinárodní odborové centrály poštovních odborových svazů UNI při jednáních o odložení platnosti Směrnice Evropské unie k poštovním službám, která umožňuje liberalizaci, to je otevření poštovního trhu konkurenci v plném rozsahu, až k 1. lednu 2013. Svůj skromnou úlohu zde sehrál i postoj našeho odborového svazu při jednáních na mezinárodní úrovni a to jak v rámci Evropského poštovního výboru, tak i v rámci jednání Výboru pro Sociální dialog v Evropě.

Na podporu odložení liberalizace se uskutečnily akce ve všech členských státech unie a společné protestní akce v Berlíně a Štrasburku.

Nedílnou součástí všech akcí je rovněž požadavek na zachování univerzálních poštovních služeb jako prvku patřícímu neoddelitelně k celkovému systému poštovních služeb. Je proto nutné najít systém financování, vyjadřující skutečnou hodnotu těchto služeb.

Do Směrnice EU o poštovních službách požadují odbory nadále zařazení kapitoly týkající se sociálních jistot v poštovním sektoru.

Co je důležité vnímat jako významné oblasti naší činnosti. Především je to otázka zaměstnanosti a mzdové oblasti, dále otázka normování, přesčasové práce, kvality poskytovaných služeb a další.

Pro oblast zaměstnanosti je dnes rozhodující nedostatek zaměstnanců v provozech pošty. Tato záležitost není výsadou České pošty, ale pošt všech států, které zaznamenávají významný růst HDP a tím i ekonomické prosperity (Slovensko, Maďarsko, Slovinsko a další státy), kde podniky provozující obdobnou činnost jako pošta a nadnárodní podniky přepřelávají a přetahují zaměstnance pošty. Není zde nic platná argumentace sociálních výhod a dalších výhod zaměstnání u pošty, když tyto podniky prostě nabízejí na vývěsních tabulích daleko vyšší mzdu, i když bez specifikace dalších výhod podmínek zaměstnání. Za této situace není ve velkých městech o práci v pro-

vozních funkcích téměř žádný zájem. Nábor zaměstnanců touto prací je rovněž neúspěšný.

Mzdový systém vyžaduje celkovou změnu především v oblasti tarifních mezd, úpravu motivačních složek mzdy a zavedení dalších prvků, které se stanou zajímavé především pro stávající zaměstnance, ale i pro nově příchozí. Odbory požadují změny v mzdovém systému již druhý rok, a tak jejich usku- tečnění v roce 2008 je příliš složitá a neodpovídá skutečné potřebě.

Otázka norem, a s tím všech souvisejících činností, je především v oblasti doručování, základním požadavkem odborů. Tato oblast delší dobu nemá žádné odpovídající výstupy. Ani dohody obsažené v PKS nejsou důsledně plněny. Je proto nutné situaci řešit a v prvním čtvrtletí příštího roku zajistit objektivní hodnocení (včetně přihlídnutí k zatížení v posledním čtvrtletí letošního roku), a tím i naprosto objektivní stanovení odpovídajícího počtu zaměstnanců. Pokud jsou i jiné oblasti, kde je nutné zajištění objektivního počtu zaměstnanců (včetně střídání a dalších), je nutný obdobný postup. Stejný pohled je i na objem přesčasové práce konané právě v důsledku nedostatku zaměstnanců a navíc v důsledku obrovské fluktuace a nemocnosti.

Kvalita práce, která je jednou z nejvíce hodnocených oblastí, je plně poplatná úrovni, dostatečnému množství a kvalitě zaměstnanců. Při objemu poštu zpracovaných zásilek (listovních více než jedna miliarda, balíků více než 25 milionů) a výše uvedených skutečnostech se však jeví procento oprávněných stížností jako číslo velice nízké.

Ruku v ruce s kvalitou a problematikou v oblasti zájmu o práci u pošty a tím dostatečného množství kvalitních pracovníků jde i další velice významná oblast, a tou je ztrátovost. Čísla letošního roku jsou doslova alarmující.

Pro naši společnou činnost musí být i nadále prioritou, že Česká pošta musí zvítězit nad konkurencí, a tím dostát svým závazkům nejen v oblasti sociální, ale i v oblasti poskytování odpovídajících služeb veřejnosti, a to i přes mnohdy nestandardní způsoby konkurencí poskytovaných služeb. Pokud platí výsledky nezávislého průzkumu, že poště plně důvěřuje a kladně hodnotí její služby 72 % obyvatel a 78 % firemních zákazníků, pak

je možno konstatovat, že veřejné mínění je na straně pošty (a to i přes výše uvedené problémy), a to je vynikající stav.

Udržení tohoto kladného pohledu musí být i nadále prioritou České pošty.

Tady je asi nejvíce žádaným prvkem udržení dostupnosti poštovních služeb pro širokou veřejnost, i při uplatnění nových prvků v systému poštovní sítě.

Jsme před zahájením kolektivního vyjednávání v těch oblastech Podnikové kolektivní smlouvy České pošty, s. p. na léta 2006 – 2010, které mají roční vyjádření. I přes složitější situaci ve vyjednávání, neboť budeme nejdříve hledat možnost shody v rámci odborových organizací a teprve následně shodu se zaměstnavatelem, věřím v úspěch tohoto jednání. Vznik nových odborových organizací působících mimo náš odborový svaz může být časem velkou výhodou pro zaměstnavatele. Platí totiž, že nejednotnost ve vlastních řadách usnadňuje postavení zaměstnavatele při všech jednáních. Znovu pak připomínám, že v případě nedohody vstupují pro přechodné období v platnost zákonem dané hodnoty, a ty jsou ve všech případech pod hodnotou PKS. Nově vzniklé odbory vstupují do jednání v době, kdy je vše základní smluvně dohodnuto

a je na čem stavět. Nepřinášejí tedy nic zásadně nového a prospěšného, jen požadují úměrné, nebo ve většině případů neúměrné, navýšení stávajících hodnot.

Vážené kolegyně a vážení kolegové, blíží se konec roku 2007 a tím i možnost vyjádření poděkování a přání do roku nového. Chci ujistit všechny členy našich odborových organizací, i všechny ostatní zaměstnance, že jsme, a i nadále budeme stát, plně na vaší straně. Naším cílem je skutečně prosperující podnik, dobrá zaměstnanost, plně pracovní úvazky, solidní mzda za velice obtížnou odvedenou práci, dobré sociální zázemí a sociální výhody.

Děkuji funkcionářům našich organizací za práci, děkuji všem členům našich odborů za podporu, děkuji všem ostatním zaměstnancům za důvěru v naši nelehkou práci.

Přeji Vám i Vaším rodinám a blízkým krásné a pohodové prožití vánočních svátků v klidu a míru. Do nového roku 2008 pak všem hodně pohody, spokojenosti, pracovních úspěchů i tolik potřebný kus štěstí a nezbytné nutné zdraví.

Karel Koukal
místopředseda OS ZPTNS,
předseda PKOV
Česká pošta, s. p.



Účastníci III. sněmu ČMKOS

podpořili protestní stávkou školských pracovníků dne 4.12.2007

Členové sněmu ČMKOS se připojili k úsilí ČMOS pracovníků školství navýšit objem finančních prostředků kapitoly školství státního rozpočtu na rok 2008 minimálně o 3 mld. Kč na regionální školství

Současně odmítli takový přístup vlády k financování regionálního školství, který by vedl k tomu, že chybějící prostředky na vybavení škol, na učebnice, školní pomůcky, školní stravování, výchovu mimo vyučování a další poskytované služby by hradili rodiče žáků nebo zřizovatelé škol a školských zařízení

Sněm vyzval členy odborových svazů, zvláště rodiče, aby podpořili 4. 12. 2007 případnou protestní stávkou školských pracovníků.

V Praze dne 20.11. 2007



Zástupci slovenské delegace při společném setkání našich odborových svazů v Žiaru u Liptovského Mikuláše 25.-26. října 2007.

Foto Jindřiška Petříčková

Evropské rady zaměstnanců a „O2“



V posledním období se řada z vás patrně setkala s pojmem evropská rada zaměstnanců. Ve společnosti Telefónica O2 Czech republic je rada již realitou. Nabízím základní informace o účelu, vzniku, aktivitách a činnosti evropské rady zaměstnanců skupiny O2.

Vznik a postavení rady

Postavení a účel zaměstnaneckých rad na podnikové, národní i mezinárodní úrovni upravují primárně směrnice Evropské unie a od roku 2003 i český zákoník práce a to velmi

■ Hromadné propouštění, důvody, opatření

■ Další záležitosti, dotýkající se významně zaměstnanců

Činnost rad

Každá rada si zvolí užší výbor a předsedu. Užší výbor zajišťuje



detailně. Problematice věnuje blok paragrafů ve své druhé polovině v místech, kam málokterý čtenář vydrží číst. Úprava pro české prostředí dává zajímavé výhody odborům. Na národní úrovni preferuje odborovou organizaci v podniku před radou zaměstnanců. Působí-li v podniku odborová organizace, nelze v podniku založit radu zaměstnanců. V podnicích, které tvoří součást mezinárodních skupin a nejméně dva z nich jsou v zemi Evropské unie, musí být založena evropská rada zaměstnanců. Náš zákoník práce dává podnikovým odborům přednostní právo jmenovat zástupce do této mezinárodní rady. Každá rada musí mít statut a pravidla jednání. Počet národních zástupců je odvislý od počtu zaměstnanců v jednotlivých lokálních pobočkách skupiny.

Účel evropských rad

Přístup k nadnárodním informacím a právo na projednání je hlavním předmětem činnosti rad.

Ústředí nadnárodní firmy je povinno nejméně jedenkrát ročně projednat s radou především:

- Organizační uspořádání, ekonomickou a finanční situaci skupiny a hlavních jednotek
- Očekávaný vývoj činnosti, výroby, služeb, zaměstnanosti
- Investice a podstatné změny organizace práce
- Zrušení, zánik, přesuny firmy

přípravu jednání, stanovisek rady k projednávaným záležitostem a definuje zájmové otázky na ústřední vedení skupiny. Rada má oprávnění jednat bez účasti zástupců vedení skupiny. Náklady na jednání nese firma. Členové rady mají právo používat svůj mateřský jazyk a firma musí zajistit tlumočení a překlady. Ve statutu rady lze určit rozsah odborných školení a seminářů určených členům rady a podporujících jejich odbornost.

Rada ve skupině O2

Vznikla v roce 2004 a postupně byly do ní podle rozšiřování působnosti skupiny O2 v Evropě zapojovány zástupci nových poboček. Od května 2007 v radě působí zástupci české části O2 – firmy Telefónica O2.

Rada má 19 členů dle počtu zaměstnanců národních poboček. Pobočky jsou situovány ve Velké Británii, Irsku, Německu, na ostrově Man a v České republice. Nejvíce pozic je 5, nejméně 1 a to pro ostrov Man. Telefónica O2 Czech republic má 5 zástupců – členů Podnikového koordinačního odborového výboru. Jsou to kolegové Josef Krčmář, Jiří Trupl, Dušan Stareček, Lubomír Vinduška a Pavel Herščík.

Za stranu ústředního vedení poskytují dle statutu informace na pravidelných jednáních generální ředitel skupiny O2 pan

Petr Erskin a dále šéf lidských zdrojů p. Andrew Harley.

Obsah každého jednání je zapsán v memorandu z jednání a toto je dostupné všem zaměstnancům na intranetu (v Telefónice O2 na intranetových stránkách odborů).

Předsedou rady do listopadu letošního roku byl pan Frank Pott, zaměstnanec technického úseku pobočky O2 v Německu. Na jednání 21.11. byl novým předsedou zvolen pan Steven Roberts z Velké Británie. V radě je aktuálně 15 členů.

Z jednání rady O2

Za dobu účasti zástupců české pobočky proběhla tři jednání rady, z nich dvě pravidelná zaměřená na výměnu informací z firmy. Každé jednání bylo kromě ekonomických, finančních a provozních informací doplněno o blok specifických prezentací. Byly představeny nové technologie, integrace pevných a mobilních linek, vývoj strategie firmy a budoucí záměry, a možnosti mezinárodní kariéry. Ze strany zástupců zaměstnanců byly předmětem zájmu záměry firmy přesunout některé činnosti na dodavatele (outsourcing) nebo na přesuny prací do jiné země, na možnosti nalezení pracovního místa v jiné pobočce a zavedení zaměstnaneckých akcií. Na po-



Předsedou Evropské rady byl zvolen pan Steven Roberts.

sledním jednání rada vyslovila nespokojenost se způsobem a rozsahem informací poskytovaných p. Erskinem o problematice outsourcingu.

Listopadové jednání rady bylo bez účasti vedení a bylo vyvoláno potřebou nově konstituuovat užší výbor a zvolit předsedu na další období a též aktualizovat statut a jednací řád.

Účast na aktivitách rady je pro národní zástupce zdrojem informací nejen pro přímé účastníky, ale prostřednictvím zástupců a memorand i pro všechny zaměstnance. Příkladní podklady využitelné při zastupování zaměstnanců na úrovni národních poboček.

*Pavel Herščík
PKOV Telefónica O2*

Co - kdy - kde

5. října 2007

Telefónica O2 - proběhlo jednání se zástupci jednotky Bezpečnost v souvislosti s novou směrnicí o bezpečnosti práce včetně směrnice o práci se zobrazovacími jednotkami.

11.– 12. října 2007

se konalo 3. zasedání Rady OS ZPTNS Program: Kontrola plnění usnesení z minulého jednání Rady OS ZPTNS. Katalog funkcí a prací. Informace o akcích OS ZPTNS: K reformě veřejných financí: aktiv předsedů, demonstrace, účast v parlamentu, happening. Seminář „Pracovní právo a realita“. Petice za zachování veřejných služeb. Zpráva o čerpání rozpočtu OS ZPTNS za 1. pololetí 2007. Zpráva o čerpání rozpočtu OS ZPTNS za leden-září 2007. Informace o kolektivním vyjednávání. Informace o základních organizacích. Informace odborového svazu: složení členské základny k 25. 9. 2007, přehled ZO OS, které se opožďují v odvodu inkasa OS ZPTNS, přehled ZO, které poslaly evidenční list k 1. 7. 2007. Informace z regionů. Reforma veřejných rozpočtů. Stabilizaci členské základny a nábor členů: koncepce vzdělávání, práce s mladými. Různé: Informace z zahraničních cest. Podvojně účetnictví. T-Mobile. Změna webových stránek OS ZPTNS. Vyplacené podpory. Odborové průkazky – identifikace členů. Finanční prostředky OS ZPTNS. Informace z MSDU OS. Dopis pana Pokorného.

23. října 2007

Telefónica O2 – proběhlo 6. jednání PKOV. Jednání se týkalo především vývoje zaměstnanosti a připravovaných organizačních změn, záměrů firmy v oblasti odměňování, kolektivního vyjednávání ve mzdové oblasti a benefitů pro rok 2008 a další problematiky v rámci probíhajícího sociálního dialogu.

29. října 2007

se konalo 11. jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p. Program: Zahájení a program jednání. Seznámení s návrhem strategie České pošty, s. p., prezentace. Hospodářský vý-

sledek České pošty, s. p., za 1. až 9. 2007. Plán České pošty, s. p., do konce roku 2007. Postup při kolektivním vyjednávání na rok 2008. Různé. Kontrola Zápisu č. 10. z jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p., konaného 24. září 2007. Odborové otázky. Informace z Koordinačních odborových výborů OZ a GR. Různé. Závěr.

říjen – listopad 2007

Telefónica O2 - v rámci sociálního dialogu byla projednávána tato témata: změny rozvrhů pracovní doby se systémovou kompenzací za práci v nesociální denní době, pravidla řešení škodní události, limity přesčasové práce, požadavky na pohotovostní režimy, další formy pojistných možností pro zaměstnance od roku 2008, rámec a struktura nového katalogu skupinových profesí, cestovní náhrady na krátkodobých cestách a v případě změny místa výkonu práce, zlepšení pracovních podmínek call center a úpravy režimů bezpečnostních přestávek, prostory pro činnost odborových zástupců v novém dislokačním modelu firmy. Základní odborové organizace připravily na místní úrovni setkání a společenské akce pro zaměstnance a důchodce v jednotlivých regionech a mikulášské zábavy pro děti.

1. listopadu 2007

se uskutečnilo 4. jednání Podnikového koordinačního odborového výboru společností novinových služeb v České republice Program: Zahájení a program jednání. Kontrola Zápisu z 3. jednání PKOV SNS v ČR konaného dne 6. září 2007. Informace hospodářského vedení holdingové společnosti První novinová společnost a. s. I. dodatek PKS společnosti Mediaservis s. r. o., realizace. Odborové otázky: Informace o stavu členské základny. Evidenční listy ZO OS. Odvody členských příspěvků na OS ZPTNS. Návrh rozpočtu PKOV SNS v ČR na rok 2008. Různé, diskuse. Závěr.

1. listopadu 2007

se konalo 5. jednání Redakční rady časopisu OS ZPTNS PTN ECHO. Program: Zahájení a

Na aktuální téma

Děláme opravdu všechno pro to, aby o nás bylo slyšet?



Dovolte mi krátké zamyšlení. Na toto téma mne přivedlo přečtení několika kritických článků na diskusním fóru podnikového internetu.

Někteří naši kolegové se zde kriticky vyjadřovali ke zvyšování mezd v naší firmě Telefonica O2 a.s.. Sám jsem se uvedený jednání nezúčastnil, a proto nechám vyjádření na odpovědné kolegy, kteří se jednání účastnili. Věřím, že vyjednávání není jednoduché, a netroufám si tak posoudit, zda vyjednané zvýšení mezd je pro nás úspěch či nikoli. Na druhou stranu mi chyběla před započítáním vyjednávání informace o částce, se kterou jsme do vyjednávání šli, a hlavně, proč zrovna s takovou částkou.

Zaujala mne jedna poznámka. A nad ní bych se zde rád zamyslel. Jeden z kolegů se zamýšlí nad tím, „existujeme-li vůbec“. Víte, na jednu stranu jsme na loňském sjezdu vyslechli zprávu o naší členské základně. Číslo jdoucí prudce dolů jsou alarmující. Do toho jsem vyslechl vystoupení pana ředitele České pošty. Když jsem slyšel o optimalizaci, vrátila se moje paměť o několik let zpět, kdy jsem něco obdobného slyšel z úst našeho pana ředitele.

Snažíme se alespoň stabilizovat naši základnu, ale zde se nabízí otázka. Děláme opravdu všechno pro to, aby o nás bylo slyšet? Využíváme všechny dostupné prostředky k oslovení nejen našich členů, ale i ostatních kolegů zaměstnanců? A zde mi připadne, že ne dostatečně. Doby, kdy jsme byli přizváni k přijímání nových zaměstnanců, kde jsme jim mohli představit vlastní činnost a popřípadě nabídnout přihlášku, jsou definitivně pryč. Musíme lidi oslovovat sami. Ale nejen oslovovat, nýbrž i dále seznamovat s činností svazu i našich ZO.

Napadla mne otázka. Využíváme dostatečně všech cest k oslovení potenciálních odborářů? Bohužel nevyužíváme dostatečně např. internetové stránky k naší propagaci. Lidé se dnes nebudou pít po tom, jak vstoupit do odborů, pokud se jim my sami nepřiblížíme. A v tomto by nám mohl a měl pomoci i náš svaz. Věřím, že funkcionáři základních organizací mají snahu o co největší členskou základnu. Přesto vzhledem k dnešnímu pracovnímu vytížení nemají času nazbyt. Navíc si nejsem jist, zda-li máme mezi sebou dost schopných lidí, kteří např. uvedené stránky umí vytvářet. Když je mezi sebou nenajdeme, budeme si muset zřejmě zaplatit zvenčí. Na těchto stránkách bychom mohli

vysvětlit mimo jiné např. i způsob vyjednávání o kolektivní smlouvě, o mzdách apod.. Nevěřím tomu, že tímto způsobem zavřeme ústa anonymům z diskusních fór, ale věřím tomu, že se nám podaří oslovit další budoucí členy.

Nejsem přesvědčen o tom, že děláme v naší organizaci všechno nejlépe, a proto bych rád uvítal na stránkách našeho časopisu ECHO více informací z našich ZO.

Kdysi jsem diskutoval s jednou naší bývalou kolegyní, která nyní pracuje v jedné nadnárodní společnosti. Vyprávěla mi o tom, že na jejich poradách má vždy referát jeden z nejlepších vedoucích pracovníků a naopak jeden z nejhorších. První přednáší své myšlenky, jak svého úspěchu dosáhl, a s tím druhým se naopak snaží všichni najít řešení, aby se dostal z posledních tabulkových míst. Ovšem žádné „umývání hlav“, jak jsme tomu byli zvyklí dříve, a mnohde jsme dosud. No a ve skutečnosti firma jde neustále kupředu.

Rád bych touto cestou požádal kolegy odboráře, ať se s námi podělí o své úspěchy. Věřím, že by jejich zkušenosti pomohly nám všem. Je to běh na dlouhou trať, ale věřím že se nám společnou cestou podaří zlepšit stav naší členské základny.

Závěrem mi dovolu, vzhledem k blížícím se nejkrásnějším svátkům, popřát Vám krásné Vánoce, hodně zdraví a štěstí v novém roce a ať ten rok 2008 je o mnoho lepší než ten letošní.

Mirek Husárek
místopředseda ZO Brno,
Telefónica O2

● Situace v SPU Praha 022 se stává kritickou ● Jen silné odbory mohou něco prosadit

Na otázky ECHA odpovídá Milan Malina, předseda ZO Přeprava a Doprava SPU Praha 022

Blíží se konec roku, jaká je situace ve vašem SPU?

Situace ve sběrném přepravním uzlu Praha 022 se od ukončení letních prázdnin stává kritickou. S přibližujícím se koncem roku je stále horší. Nedostatek pracovníků spolu s vysokým nárůstem zásilek všeho druhu ukazuje na naprostou přetíženost všech zaměstnanců. Kapacita a průchodnost našeho SPU je již zdaleka naplněna. V průběhu podzimu nám odešlo hodně zaměstnanců. Důvod je jediný – peníze. Za nástupní plat kolem 11 000 Kč nové pracovníky neseženeme. Některým se vyplatí raději „onemocnět“ než pracovat stále v nedostatečně obsazených směnách. Jen díky obětavosti a osobnímu nasazení všech zaměstnanců pracujících v přesčasech se ještě držíme nad vodou.

Jaký podíl má odborová organizace na řešení problematiky SPU?

Na provozní problematiku SPU Praha 022 má odborová organizace minimální vliv.

Jaké problémy může dnes řešit základní odborová organizace, jaké mohou být řešeny na „regionu“ a jaké musí být řešeny „výše“?

Při dnešní nepřehledné a složité situaci ve vedení České pošty se všechny podstatné záležitosti musí řešit jen na nejvyšší úrovni. Vliv základních organizací je zanedbatelný.

Zlepšují se podmínky na přepravních uzlech, co i nadále vážně?

Provozní situaci jsem krátce zhodnotil v první otázce. O zlepšení se asi moc hovořit nedá. Naše budovy mají již 15 let, většina prostorů již nestačí objemu zásilek, zázemí pro pracovníky je téměř stejné jako před lety. K práci chybí pytle, kontejnery, přepravky, přepravní klece. Posílat zásilky v krabicích od banánů se mi zdá až neúctědné. Na rekonstrukce, bez kterých to v budoucnu stejně nepůjde, zatím nejsou peníze.

A na čem to vážně? Asi neřeknu nic nového, že zaměstnanec doká-

že přehlednout i občas neuklizené schodiště, když je dobře zaplacen, a jsem zase u toho – peníze.

Co může pomoci zlepšit odborovou práci?

Viditelné výsledky jednání s vedením České pošty. Větší komunikace nejvyšších odborových orgánů se základními organizacemi. Více informací o průbězích jednání, jaké vznášejí odbory požadavky, jaká je reakce ČP. Prostě více „prodat“ svoji práci, protože většina zaměstnanců bere jakoukoliv výhodu vyjednanou odbory za samozřejmost.

Jaké máte odborové přání do nového roku?

Vyjednat s vedením České pošty co možná nejvyšší zvýšení tarifních mezd pro všechny zaměstnance ČP, stabilizovat základnu a získávat nové členy, protože jen silné odbory mohou něco prosadit pro všechny. Ještě bych chtěl poděkovat všem členům naší ZO Přeprava a Doprava za podporu a ujistit je o svém úsilí za zlepšení pracovních a finančních podmínek.

Na přepravách je zle!

Jistě není tajemstvím, že situace v některých přepravních uzlech se stává neudržitelnou. Po kolapsu v přepravě v Brně, je na pokraji zhroutění přepravní uzel Malešice, a situace v přepravě v Pardubicích se též blíží ke zhroutění. Jaké jsou příčiny této situace? V Brně zkolaboval uzel z naprosté nepřipravenosti managementu při přechodu provozu do nové budovy. A k tomu ruku v ruce nepřipravené personální obsazení nových pracovišť. Proč se nepodařilo personálně obsadit tato pracoviště novými pracovníky?

Zde je zakopaný pes. Musíme se vrátit několik let nazpět. Zhruba před 4 lety začaly klesat počty zásilek, mnoho našich stálých zákazníků od nás odešlo pro nespokojenost s prací ČP, nebo se nechalo ovlivnit konkurencí, a přešlo k nim. Počet zásilek se snižoval a vedení jednotlivých přeprav na tento stav reagovala snižováním počtu zaměstnanců, v té době pochopitelným. I naši obchodníci na tento stav reagovali a nastal čas shánění nových zákazníků. Začali se nabízet různé množstevní slevy, nabízela se možnost svozu zásilek od větších dodavatelů. Trend se obrátil a počet zásilek začal pomalu narůstat. Citelný nárůst nastal v počtu svozových jízd a stalo se téměř pravidlem, že jeho velké auto pro pár kusů zásilek. Nebyla to sice konkrétní situace v přepravě v Pardubicích, zde máme skutečně velké dodavatele (Magnet, Quelle, Telecom), ale při propojenosti přepravních uzlů běžela septanda ve velkém. Nemám dostatek informací k posouzení výhodnosti těchto různých slevových výhod, ale některé jízdy byly zcela neekonomické. A k tomu se připojil i citelný nedostatek řidičů na pracovním trhu, kde se jednotlivé spediční firmy předháněly v mzdových nabídkách. To vedlo k úbytku řidičů i v ČP. Jako první jsme vedení ČP informovali prostřednictvím krajského koordináčního výboru. Když se situace skutečně stala neúnosnou, vyhlásila ZO OS ZPTNS přeprava Východní Čechy stávkovou pohotovost. Jelikož vedení podniku nereagovalo, přidal se k stávkové pohotovosti i Krajský koordináční výbor vedený paní Matykovou. Nejvíce mne mrzí, že se k nám nepřipojily ostatní přepravy, kde byla situace stejná, ne-li horší. 28. 6. 2006 z iniciativy p. Matykové bylo jednání s personálním náměstkem ing. Borusíkem v Pardubicích, kde byl položen základ k navýšení mezd skupiny řidičů nakladních automobilů. Tím došlo i k stabilizaci této profesní skupiny jednoznačně z iniciativy OS ZPTNS. A stejná situace se opakuje i s ostatními pracovníky přepravy, kde nastává odchod našich pracovníků z podniku v důsledku malých mezd. Tady je situace naprosto stejná. Praha, Brno, Pardubice jsou regiony s velmi malou nezaměstnaností. Na trhu práce ČP zcela propadla a mzdové nabídky ostatních firem nám neustále ztenčují počet zaměstnanců. A to je spolu s

velkou nemocností původ všech nesnází ve většině přeprav. Jaká může být nálada na pracovišti, na kterém má být tabulkově 20 lidí, ale pravidelně jich pět chybí. Ostatní musí, jak se říká, přitlačit na pilu, a pokud při výplatě nevidí žádný peníz navíc, tak se nedivíme, že se rozhodnou odejít z podniku. A pokud se při směřování zásilek dopustí chyby (a při tomto množství práce se nelze divit), příslušný vedoucí jim řekne, prémie ti nechám, ale nedostaneš mimořádné odměny. Z toho pramení pocit zloby a nelze se divit, že na těchto málo obsazených pracovištích vztahy nejsou nijak výborné. Jediné možné řešení je navýšení mzdy pracovníků přeprav na srovnatelnou úroveň v daných regionech. Na příkladu řidičů je vidět, že to je v penězích. Jsme v tržním hospodářství a na trhu práce jsme zcela propadli. Někdy si myslím, zda se náš podnik cíleně nevede k horším výsledkům díky brzké privatizaci. Vždyť už dnes se určuje jeho cena na akciovém trhu. Ale snad se mi to jen zdá.

Přeprava Východní Čechy jako jediná nemá žádný třídící stroj, vše je v rukou a hlavách našich pracovníků. Budova přepravy je zastaralá a výstavba nového uzlu je několik let jen na papíře. Dobrá perspektiva, že? Strategie a rozvoj podniku se neustále mění, a já obyčejný člověk, který měl úctu před našimi nejvyššími, jsem dospěl ke konstatování, že ČP se díky těm mladým, všeho schopným manažerům, nemůže pořádně rozjet. A trochu mě rozjasnilo líc, když jsem měl možnost s ostatními členy závodního výboru jednat s novým náměstkem pro provoz ing. Horáčkem, který nám představil svoji vizi v řízení podniku, a tedy i přepravy. Konečně dlouholetý pošťák který ví, která bije. Doufám že generální ředitel pan Kratina nám ho

neodvolá. Nevím, jakým mechanismem a jak dochází k neustálým rotacím mezi nejvyššími, ale chtěl bych k Ježíšku ujistění, že budou nahoře ti schopní. Nebudu se potom bát o svoji budoucnost v ČP. Další velký nedostatek, na který neustále upozorňují přepravci, je pracovní doba a vše, co s ní souvisí. Chybějící zaměstnanci vytvářejí podmínky pro trvalé navyšování přesčasové práce, a když už jsou přesčasy vyčerpány, zaplatí se v mimořádných odměnách, takže tyto peníze nejsou mezi ty, kteří dělají v oslabení. Rovněž nepravidelná pracovní doba, čerpání dovolené, práce v noci a ve svátek, práce v sobotu a neděli, přestávky v práci a dodržování doby odpočinku jsou v každé přepravě jinak. My chceme tyto záležitosti sjednotit tak, aby tyto podmínky byly u všech stejné. K tomu by měla přispět i sekce přepravy při koordináčním výboru.

Při různých organizačních změnách bylo vždy zdůrazněno, že činnost tak bude na lepší úrovni, vše bude jednodušší a rychlejší. Jeden příklad za všechny, v České Třebové se rozbil vázací stroj, dědeček, který již dle vyjádření odborníků nelze opravit. Vedení přepravy tedy na začátku tohoto roku žádalo o zakoupení nového. Tato žádost nebyla do dnešního dne vyřízena, a tak se váže ručně. Doufám, že si mé povídání přečte generální ředitel pan Kratina a konečně udělá průvan u odpovědných pracovníků.

V následujícím období je třeba ve spolupráci s koordináčním výborem napravit výše uvedené skutečnosti. Přeprava ale "spadla" pod generální ředitelství, a tak nevím, zda regionální koordináční výbory budou mít možnost k řešení těchto problémů přispět. Ach jo, ty kompetence! Pardubice 22. 11. 2007

Stanislav Lubor
předseda ZO OS ZPTNS
přeprava VČ

program jednání. Kontrola plnění úkolů vyplývajících ze zápisu z minulého jednání Redakční rady PTN ECHO konaného dne 6. září 2007. Vyhodnocení čísla 5/2007 PTN ECHO. Příprava čísla 6/2007 PTN ECHO. Různé, diskuse: Návrh harmonogramu výroby časopisu PTN ECHO – ročník 15., rok 2008. Tematické (cílové) zaměření článků v roce 2008 (například: stabilizace členské základny, získávání nových členů, práce s mladými odboráři atd.).

7. listopadu 2007

se uskutečnilo 4. zasedání Rady OS ZPTNS. Program: Kontrola plnění usnesení z 3. jednání Rady OS ZPTNS. Odborové průkazky, evidence. Kalendářní plán jednání a hlavní projednáváná problematika Rady a Zastupitelstva OS ZPTNS na rok 2008. Stabilizace členské základny a nábor členů, práce s mladými. Příprava 3. jednání Zastupitelstva. Návrh rozpočtu OS ZPTNS na rok 2008. Schválení zvýšení ceny jednoho výstisku PTN ECHO o jednu korunu. Informace o kolektivním vyjednávání na rok 2008. Plán kontrol BOZP na rok 2008. Informace o základních organizacích. Informace odborového svazu, složení členské základny k 1.11. 2007, přehled ZO OS, které se opoždějí v odvodu inkasa OS ZPTNS, přehled ZO, které neposlaly evidenční list k 1. 7. 2007. Informace z regionů. Různé.

9. listopadu 2007

proběhlo 12. jednání Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p. Program: Zahájení a program jednání. Kontrola Zápisu č. 10. a 11. z jednání Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p. Odborové otázky. Informace z Koordináčních výborů OZ a GŘ. Projednání připomínek k přednesené informaci Strategie České pošty, s. p., na základě dodatečně dodaného písemného materiálu. Projednání připomínek k přednesené informaci týkající se Organizační změny Poštovního provozu a obchodu, na základě písemného materiálu předaného na minulém jednání PKOV ČP, s. p. Projednání návrhu zaměstna-



vatele, týkajícího se mimořádných odměn za zvládnutí stávající obtížné situace v provozech České pošty, s. p. Postup při kolektivním vyjednávání na rok 2008. Různé. Závěr jednání.

20. a 21. listopadu 2007

Telefónica O2 – proběhlo jednání Evropské rady pracovníků společnosti O2 na němž bylo projednávána problematika a rizika rozšiřování outsourcingu v technických a podpůrných agendách. Druhý den jednání byl vymezen volbám nového vedení Evropské rady, PKOV získal ve čtyřčlenném týmu jednu pozici.

22. listopadu 2007

se konalo 3. jednání Zastupitelstva Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb.

Program jednání: Zpráva o činnosti OS ZPTNS od 2. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS. Návrh rozpočtu OS ZPTNS na rok 2008, stanovisko Revizní komise. Informace o kolektivním vyjednávání pro rok 2008. Různé: Aktuální informace – reforma veřejných financí, novela zákoníku práce. Kalendářní a obsahový plán jednání Rady a Zastupitelstva OS ZPTNS v roce 2008.

26. listopadu 2007

se konalo 13. jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p. Program: Zahájení a program jednání. Kontrola Zápisu č. 12. z jednání PKOV Česká pošta, s. p. Odborové otázky. Postup při kolektivním vyjednávání na rok 2008. Aktiv PKOV a ZO OS ZPTNS – příprava, (společné jednání předsedů Základních organizací Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb v působnosti České pošty, s. p., členů Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p. a hospodářského vedení České pošty, s. p., které se uskutečnilo dne 10. prosince 2007). Hospodářský výsledek České pošty, s. p. za 1. – 10. 2007. Organizační změna k 1. 1. 2008 – postup prací. Návrh mzdového a motivačního systému. Různé. Závěr.

Kateřina MUSILOVÁ,
Jiří HENEBERK,
-jp-



Naše základní odborová organizace obvodu Ostrava sdružující okresy Ostrava a Karviná má za sebou další rok. Utíká to závatným tempem. Změnami, které se dějí okolo České pošty, s. p. utekl rok 2007 strašně rychle. Pro práci v odborech to bylo hektické. Nedá se nic dělat, rok je pryč. U nás se vždy ukončuje konferencí. Za účasti 82,73 % členů jsme zde bilancovali, hodnotili a navrhovali akce na rok příští.

V letošním roce mimo odborovou činnost (konference, členské schůze a setkání úsekových důvěrníků) se členové mohli podívat do různých zemí Evropy - Švédska, Chorvatska, Itálie-ostrov Capri a zregenerovat svá těla v maďarských termálních bazénech. Nezapomíná se ani na kulturu. Celoročně mohou odboráři navštívit Národní divadlo moravskoslezské a divadlo J. Mirona. V letošním roce jsme navštívili i Prahu a shlédli muzikál Angelika. Zajásat si mohly dva autobusy ve vinném sklípku pana Švásty v Bořeticích – Kraví Hora. Všichni odboráři obdrželi malé dárky ve formě Ticket-Multi a zakoupili si

Jedním z úkolů a cílů IV. sjezdu OS ZPTNS v Liberci v listopadu loňského roku bylo zajistit získávání nových členů a udržet dostatečnou členskou základnu pro další období. Současní dlouholetí členové odcházejí do důchodu a nově přicházející zaměstnanci, převážně mladí lidé, o členství v odborové organizaci velký zájem nemají. Takto to v poslední době bylo a je prezentováno na všech odborových úrovních

Jak můžeme mladého, nově přijatého, zaměstnance přesvědčit, aby se stal členem ZO?

Jako velkou nevýhodu vidíme na poštách a v provozech, že o nově přijatých zaměstnancích nevíme, nebo se o nich dovídáme, až když něco potřebují. Navíc, mnoho z nich po zjištění, co práce na poště obnáší, odchází brzy na výhodnější a lépe placenou práci. Třisměnný provoz v přepravě, těžká práce pro ženy v přepravě, velká zodpovědnost za finanční hodnoty na poštách, přetěžování balíkových i listovních doručovatelů a neprokazatelné normy jsou příčinou celkem vysoké fluktuace nejen nově přichozích, ale v poslední době i stávajících zaměstnanců.

Informace směrem k členům, jdou ve většině případů písemnou formou. Stává se, že k některým

dárek dle vlastního výběru. Následně kolektivní členů na jednotlivých poštách obdrželi dotaci na rehabilitace (masáže, plavání). Pokud se členové účastní se svými dětmi mikulášských besídek, tak i zde obdrží malou dotaci. Poslední tečkou za rokem 2007 jsou závěrečné večírky.

Co bude v roce příštím?

Tak tato otázka by měla směřovat na vedení České pošty, s. p. Věřím, že reorganizace České pošty, s. p. povede ke spokojenosti zaměstnanců, a tím i ke spokojenosti vedoucí složky. Spokojený zaměstnanec=spokojené vedení podniku. Věřím, že se v příštím roce zajistí zaměstnancům normování jejich odvedené práce. Za to, jak pracují, mnohdy za neuvěřitelných podmínek, tak by si to již za ta léta zasloužili. Zaslouží si vykonávat svou práci maximálně na 100 %. Vytiženost, která tuto hranici mnohde překračuje i o víc než 20 %, je pro zaměstnance neúnosnou. Věřím, že se zlepší i finanční ohodnocení odvedené práce u všech zaměstnanců, a to k datu 1. 4. 2008. Toto je parketa odborů. Věřím, že čle-

nové PKOV ČP, s. p. pod vedení Karla Koukala prosadí co nejvyšší možné navýšení mezd. Je však pravdou, že pokud nebudou silné odbory a členská základna bude klesat, tak vyjednávání bude rok od roku složitější.

Apeluji zde na všechny zaměstnance - nečleny odborových organizací - aby se důkladně zamysleli nad současnou situací a vzhledem k vyjaté době, která nás čeká, se za člena odborů (hlavně ve vlastním zájmu) přihlásili.

Členům základní odborové organizace Ostrava děkuji za členství v odborech, za vnitřní přesvědčení a víru, že vyvíjená aktivita výboru ZO má smysl. Síla odborů se může projevit pouze navýšením členských základen. Za to, že naše základní odborová organizace je u PKOV ČP, s. p. největší, tak za to děkuji touto cestou všem členům ZO, všem úsekovým důvěrníkům a členům výboru ZO. Všem přeji krásné a spokojené vánoce a slibně vykröčení do roku 2008.

Vlastimila Filipská
předsedkyně VZO OS
Česká pošta, s. p. Obvod Ostrava

Z REGIONŮ

Základní odborová organizace Olomouc

členům naše informace vůbec nedojdou. Mnohdy členové nemají zájem a „chut“ čist o odborových problematikách, když v dnešní době na poštu přichází již tak mnoho sdělení, opatření, nařízení, atd.

Naši základní organizaci se zatím daří udržet počet členů na stejné úrovni asi od roku 2000. Domníváme se, že je to na současné poměry úspěch, ale spokojit se s tím zcela nelze.

Budeme muset nadále nově přicházejícím mladým lidem i dlouhodobým členům dokazovat, že odborová organizace má u České pošty velký význam. Záleží jen na nás funkcionářích, jakou formu zvolíme, jak se nám podaří lidi přesvědčit.

Přihlásilo se k nám hodně členů z pošt Přerovska, Lipníku nad Bečvou a Kojetína, kde odbory téměř nefungovaly. Jsme rádi, že jsme dostali důvěru těchto členů, ale zároveň nám to přináší i více práce a zodpovědnosti.

Můj názor je, že se o členy každá základní organizace musí dobře starat. Člen musí o základní organizaci vědět, neustále o ní slyšet, musí mít informace a být přesvědčen, že odbory budou na jeho straně při řešení problémů na pracovištích, pokud je zaměstnanec v právu. Jedině tak je možné získat si důvě-

ru členů a všech zaměstnanců.

Funkcionář základní organizace může dělat pro své členy všechno možné, ale pouze na úrovni své základní organizace. Nejvíce jsme kritizováni členy za velmi nízké procento nárůstu mezd, které my z naší pozice neovlivníme.

V roce 2007 bude nárůst mezd o 4,21 % splněn. Nemůžeme však toto procento považovat za úspěch. Bliží se rok 2008 a s ním další vyjednávání. Z hlediska ekonomiky se předpokládá, že by měly mzdy v roce 2008 vzrůst přibližně okolo 8 %. Dočkáme se toho i my na poště?

Jsme si vědomi, že jsou v dnešní době všechna vyjednávání se zaměstnavatelem těžká, ale abychom mohli svým členům a nakonec i všem zaměstnancům vysvětlit, dokázat na příkladech a obhájit, proč by měl být každý zaměstnanec v odborové organizaci, je nutné daleko více za zaměstnance bojovat a „něst kůži na trh“, než jak tomu bylo v letech minulých.

Chtěla bych věřit tomu, že všichni zvolení funkcionáři v nejvyšších odborových funkcích, kterým jsme dali hlasy a důvěru v listopadových volbách, budou vyjednávat a prosazovat co nejlepší podmínky hlavně v oblasti mzdové politiky.

Ivana Lorencová
ZO OS ZPTNS Olomouc

Z REGIONŮ



Společenský večer

Nejen práci je člověk živ. Byť je v dnešní uspěchané době stále těžší najít si čas na posezení s přáteli, přesto se povedlo najít vhodný termín, místo a tým lidí z naší ZO Brno, který se postaral o uspořádání Společenského setkání zaměstnanců Telefoniky O2 Jižní Morava, Vysočina a Zlínsko.

Setkání se uskutečnilo 2. listopadu 2007 v hotelu Žebětínský dvůr, který se nachází nedaleko města Brna. Nějaké zkušenosti měl výbor ZO již z minulých let. Přesto vždy vládne trošku nejistota, zda-li se po provedení některých změn zúčastní dostatek zaměstnanců. Naštěstí plánované předpoklady, které jsme měli, se vyplnily a tak doufám, že téměř 400 zaměstnanců strávilo příjemný večer. K pobavení přispěla i cimbálová muzika a hudební skupina Hobbit.

4. ročník setkání bývalých telekomunikačních zaměstnanců

Před pěti lety proběhly na základě optimalizačních programů organizační změny, které se postupně dotkly většiny zaměstnanců tehdejšího Českého Telecomu. V regionu okresů Šumperk a Jeseník nakonec zůstalo pár zaměstnanců v nynější Telefonice. Řada služeb a prací je zajišťována dodavatelskou formou. Pracovní kolektiv se rozpadl, ale setkávání bývalých spoluzaměstnanců a současných telekomunikačních zaměstnanců pokračují a letos se uskutečnili již jejich 4. ročník.

Na setkání v Šumperku 16. listopadu přišlo a přijelo více jak 70 účastníků. Z toho těch v pracovním poměru v Telefonice bylo opravdu pár. Jak se všem daří? Ti co měli blíže seniorskému věku jsou většinou v důchodu. A ti mladší – vůbec se neztratili. Každý má nějaké uplatnění – někdo hledal práci lehce, jiný běhal z jednoho výběrového řízení do dalšího, ale nakonec se přísná firemní kultura Telecomu včetně

Samozřejmě je neustále co zlepšovat. Už v dnešní době se pomalu připravují akce na příští rok, ať už je to akce u příležitosti dne dětí nebo například společenská setkání nejen odborářů, ale všech zaměstnanců. Do konce roku sice zůstává málo času, ale uskuteční se ještě setkání s důchodci naší ZO a to vzhledem k velikosti naší organizace na čtyřech místech.

Přestože se tato setkání stala již tradicí, snažíme se „neusnout na vavřínech“ a plánovat do budoucna i nové akce.

Věříme, že se námi pořádané uvedené akce líbily nejen našim současným i bývalým členům, ale snad se nám podaří na společných akcích pro všechny zaměstnance „přitáhnout“ do našich řad nové členy.

*Hana Záděrová
předsedkyně ZO Brno
Telefonika O2*

různých vzdělávacích akcí v oblasti informační technologie apod. zúročila, všichni poměrně úspěšně pracují. V době, kdy každý měsíc někdo opouští z organizačních důvodů náš docela dobrý kolektiv, to nebylo veselé a nadějně. V této situaci se velmi dobře třídil charakter a vlastnosti jednotlivců, vznikaly negativní emoce. Čas však vše posune – na programu setkání byly jenom ty pěkné a pozitivní vzpomínky. Vše proběhlo v přátelském tónu a radosti ze setkání. Z těch pár aktivních zaměstnanců je rovněž pár odborově organizovaných u ZO OS ZPTNS okresu Šumperk. Odborová činnost se převážně řídí a koordinuje prostřednictvím sdruženého KOV Severní Morava Ostrava. I když se to nezdá, odbory u této společnosti, kde jsou opravdu již jiné a tvrdší podmínky, si ve vztahu k zaměstnavateli nevedou špatně. I zde platí staré a známe - věci samozřejmě se vnímají až když „nejou“. H.L., Šumperk

Odbory v zoologické zahradě?

Divil by jste se, ale tam se odbory také najdou, i když jenom na ceduli. Pokud jste zvědaví, čtěte dál.

Zoologická zahrada v Olomouci se nachází v krásném prostředí a od ostatních se liší například těmito zajímavostmi: pavilon netopýrů, mořská akvária, včetně nádrže pro žraloky, obří voliery pro ptáky a třeba tropický jihoamerický pavilon. Samozřejmě v rozlehlé zahradě žijí všechny možné druhy zvířat a mezi nimi při procházce narazíte na krásné zvíře SOB POLÁRNÍ. A zde je i ta výše zmiňovaná cedule a na ní text „Na sponzorství se podílí ZO OS ZPTNS okresu Šumperk“. Naše ZO již několik let takto přispívá ZOO na zvířátko SOB POLÁRNÍ. Část finančního příspěvku je hrazena z dobrovolných příspěvků členů. Každoročně v rozsáhlém regionu, který se nachází na části území krajů Olomouckého a Moravskoslezského, tato aktivita nechybí u

žádné výroční schůze v rámci jednotlivých oblastí, ale také u seniorských setkání apod.

ZOO ale nezůstává svým sponzorům nic dlužna. Máme k dispozici volnou permanentku a dohodu o možnosti čerpání. Permanentku hojně využíváme jako výhodu pro odboráře v rámci celého výše zmiňovaného regionu. Letos využilo permanentku 80 členů plus rodinní příslušníci.

ZOO pořádá každoročně v září sponzorský den. Zde každý ze sponzorů obdrží výroční zprávu, ve které jsou uvedeny veškeré finanční záležitosti, samozřejmě je jmenovité uvedení sponzorů. Letos jsme na tento sponzorský den vyslali naši mladou členku VZO paní Evu Stanzelovou, která je předsedkyní poměrně velké členské skupiny. Její dojmy: „ZOO znám dobře, ale tentokrát jsem se dostala i tam, kam běžný návštěvník nemůže. Pro všechny bylo připraveno „krmení“, ale já jsem nic nestihla, dala jsme před-



nost vycházce po ZOO, kde nás po celou dobu provázela LAMA, věnovala jsme jí víc pozornosti než „našemu“ SOBU, ale také jeho jsem pozdravila. Podzimní nádherné počasí jenom znásobilo příjemně prožitý sobotní den, jsem ráda, že jsem mohla být účastnicí této akce.“

*Libuše Hodinová
ZO OS ZPTNS
okresu Šumperk*



Pobíráte rodičovský příspěvek???



S účinností od 1. ledna 2008 se mění výše a způsob čerpání rodičovského příspěvku. Nárok na rodičovský příspěvek v dosavadní podobě k 31. 12. 2007 ze zákona zaniká. Znamená to tedy, že i rodič, který už rodičovský příspěvek pobírá, musí o něj znovu požádat. Důvodem žádosti je doložení nových skutečností, které doposud nebyly třeba.

Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině a toto dítě zakládá nárok na rodičovský příspěvek, u něj se také sleduje splnění podmínek nároku na rodičovský příspěvek.

Rodičovský příspěvek lze čerpat ve třech výměrách daných v pevných měsíčních částkách. Rodiče si mohou zvolit čerpání rodičovského příspěvku po dobu dvou, tří nebo čtyř let. Volbou doby čerpání si rodiče zároveň volí i k ní příslušnou výši příspěvku, a to:

- rychlejší čerpání rodičovského příspěvku – po peněžitě pomoci v mateřství (dále jen PPM), nebo peněžitě pomoci poskytované mužům ve zvýšené výměře (11 400 Kč) do 2 let věku dítěte; o tuto formu čerpání však může požádat pouze rodič, který má nárok na peněžitou pomoc v mateřství (dále jen PPM) ve výši alespoň 380 Kč za kalendářní den;
- klasické čerpání – po PPM v základní výměře (7600 Kč) do 3 let věku dítěte; o tuto formu čerpání může požádat pouze rodič, který má nárok na PPM, nebo nemocenskou poskytnou v souvislosti s porodem;
- pomalejší čerpání – po PPM nebo od narození dítěte (nevzniká-li nárok na PPM) v základní výměře (7600 Kč) do 21 měsíců věku dítěte a dále ve snížené výměře (3800 Kč) do 4 let věku dítěte.

I nadále může rodičovský příspěvek čerpat matka i otec. Jediné, co je ze strany rodičů vyžadováno, je učinění rozhodnutí ohledně délky čerpání příspěvku.

Nový způsob čerpání rodičovského příspěvku se vztahuje na všechny děti, tzn. i na děti narozené před účinností tohoto zákona.

Možnosti volby a pobírání rodičovského příspěvku od 1. ledna 2008 podle věku dětí:

- rodič, pečující o dítě, které bude k 1. lednu 2008 starší 3 let, bude pobírat rodičovský příspěvek ve snížené výměře (3800 Kč) až do 4 let věku dítěte;
- rodič, pečující o dítě, které bude k 1. lednu 2008 starší 21 měsíců a mladší 3 let věku (a tudíž si rodič nemůže ze zákona zvolit možnost čerpání rodičovského příspěvku), bude pobírat rodičovský příspěvek v základní výměře (7600 Kč) do 3 let věku dítěte a následně rodičovský příspěvek ve snížené výměře (3800 Kč) do 4 let věku dítěte;
- rodič, pečující o dítě, které bude k 1. lednu 2008 mladší 22 týdnů, se může rozhodnout o možnosti rychlejšího čerpání rodičovského příspěvku, nebo pobírat rodičovský příspěvek v základní výměře do 21 měsíců věku dítěte a následně učinit další volbu mezi základní a pomalejší variantou čerpání;
- rodič, pečující o dítě, které bude k 1. lednu 2008 starší 22 týdnů a mladší 21 měsíců, se může rozhodnout mezi klasickým a pomalejším čerpáním rodičovského příspěvku. Časové momenty pro rozhodnutí o délce čerpání jsou dva:
- o rychlejší čerpání musí rodiče požádat nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém nejmladší dítě dosáhne 22 týdnů života, resp. ve kterém současně narozené nejmladší dítě dosáhne věku 31 týdnů života;
- o klasické čerpání musí rodiče požádat nejpozději v kalendářním měsíci, ve kterém nejmladší dítě dosáhne 21. měsíce věku.

O vybranou dobu a výši čerpání rodičovského příspěvku musí rodiče písemně požádat příslušný úřad státní sociální podpory na předepsaném formuláři.

Pokud rodiče nepožádají o rychlejší či klasické čerpání rodičovského příspěvku nebo nespĺňují podmínky pro tuto volbu, je rodičovský příspěvek po 21. měsíci roku věku dítěte vyplácen v režimu pomalejšího čerpání, tzn. ve snížené výměře do 4 let věku dítěte. Doba a výši čerpání rodičovského příspěvku je možné zvolit pouze v rozhodných obdobích (kalendářní měsíc po 22. týdnu věku dítěte a 21. měsíc věku dítěte). Po učiněném rozhodnutí je vybraná možnost čerpání již nezměnitelná a nelze ji uplatňovat zpětně, a to ani při střídání rodičů v pobírání rodičovského příspěvku.

U zdravotně postižených dětí má rodič nárok ode dne posouzení dítěte jako dítěte dlouhodobě zdravotně postiženého nebo dlouhodobě těžce zdravotně postiženého na rodičovský příspěvek v základní výměře (7600 Kč) do 7 let věku dítěte, a to bez ohledu na dříve zvolenou možnost čerpání rodičovského příspěvku (před posouzením zdravotního stavu dítěte). To platí i v případě, že takové dítě není nejmladším dítětem v rodině. Podmínky pro rodičovský příspěvek s novou právní úpravou se mění, tzn. rodičovský příspěvek náleží, pokud:

- dítě mladší 3 let navštěvuje jesle nebo obdobné zařízení pro předškolní děti nejvýše 5 kalendářních dnů v měsíci;
- dítě starší 3 let navštěvuje mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro předškolní děti v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně nebo nejvýše 5 kalendářních dnů;
- dítě navštěvuje léčebné rehabilitační zařízení nebo jesle, mateřskou školu nebo obdobné zařízení pro zdravotně postižené předškolní děti v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně; a dítě školního věku, které navštěvuje základní školu speciální, v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně;
- dítě zdravotně postiženého rodiče navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně.

Příjem rodiče není testován, rodič může být výdělečně činný, aniž ztratí právo na pobírání rodičovského příspěvku. Po dobu své výdělečné činnosti musí však rodič zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou.

zpracovala Bc. Jindřiška Petříčková, zdroj: MPSV

ODBORY A SVĚT



Minimální mzdy v poštovním sektoru

„Dáváme Evropské komisi jasně najevo svůj nesouhlas a žádáme ji, aby upustila od svého plánu na přijetí obchodního modelu založeného na mzdovém a sociálním dumpingu. Odmítáme pokusy lucemburské společnosti PIN Group a holandské TNT na spuštění plánu EK na snížení minimální mzdy pro pošťáky v Německu“. To řekl Rolf Büttner, předseda UNI Post and Logistics. Konflikt nyní nabírá celoevropský rozměr. 20 z 27 členských států EU má nyní zákonnou minimální mzdu, která přináší prospěch rovněž do sektoru pošt. Dalších 5 zemí (Švédsko, Finsko, Dánsko, Rakousko a Itálie) mají buď kolektivně vyjednanou minimální mzdu nebo toto vyjednávání zrovna ukončují. R. Büttner varoval EK: „Nebudeme jen tak stát a nedovolíme, aby byla minimální mzda v poštovním sektoru snížena pomocí nějaké nekalé operace“. Švédsko je výborným příkladem toho, jak se může rozvíjet konkurence, aniž by docházelo ke mzdovému a sociálnímu dumpingu. Švédští poštovní operátoři Posten AB a CityMail, stejně jako mnoho dalších místních poskytovatelů poštovních služeb, podepsali kolektivní dohody, které zaručují téměř jednotný systém výplat a pracovních podmínek na švédském poštovním trhu. To je způsob, jak docílit udržitelné konkurence bez ubohých mezd. Iniciativa PIN Group a TNT je zaměřena proti návrhu Evropského parlamentu na sociální dodatky při liberalizaci pošt. Evropský parlament ujistil UNI, že mzdový a sociální dumping nebude povolený a pracovní regulace a kolektivně dohodnuté záruky budou aplikovány na všechny nové poštovní operátory. Každý členský stát si pak bude moci sám vybrat ten nejlepší způsob, jak toho docílit. R. Büttner k tomu dodává: „Pokud EU nesplní svůj slib, spustíme protestní akce v poštovním sektoru napříč celou Evropou. Přijďeme podpořit i naši německou odborovou bojující.“

ETUC varuje: Úplná liberalizace pošt do roku 2011 nezajistí garanci univerzální služby

Podle zástupců ETUC ukazuje návrh na liberalizaci, že Evropské komisi (EK) chybí celková vize všeobecné potřeby univerzálních služeb. Zaručení univerzální služby by mělo předcházet liberalizaci za účelem ochrany hospodářské a sociální soudržnosti EU. Před tím, než dojde k těmto změnám, rámcová směrnice na služby všeobecného zájmu by měla garantovat kontinuitu v dodávání a ve férovém přístupu pro každého. Rada ministrů v Lucembursku schválila liberalizaci poštovního sektoru do roku 2011 (státy s výjimkou, mezi nimi ČR, do 2013) bez toho, aby jasně naznačila, jak bude financována poštovní služba v méně osídlených venkovských a horských oblastech. Až doteď ochrana poštovních zásilek do 50 gramů zaručovala základní poštovní službu všem občanům za přijatelnou cenu. ETUC věří, že je velmi důležité, aby skutečně efektivní opatření ve financování byla identifikována a zavedena ještě před tím, než dojde k úplné liberalizaci poštovních služeb. Spolu s dalšími partnery ETUC představil návrh rámcové směrnice, nabízející tak EK základy, ze kterých by měla EK vycházet. Bohužel, navzdory opakovaným výzvám, EK zatím žádný návrh nevypracovala. Místo toho dále prosazuje úplnou liberalizaci pošt bez toho, aby navrhla všeobecnou rámcovou smlouvu, která by garantovala respektování principů jako jsou rovnocenný přístup, vysoce kvalitní služby, férové ceny, univerzalita, bezpečí a sociální spravedlnost. Petici ETUC „vysoce kvalitní služby dostupné pro každého“ již podepsalo 470 tisíc občanů. S touto peticí v ruce ETUC opět vyzývá EK, aby navrhla legislativní rámec, který by zajistil služby všeobecného zájmu a ochránil práva pracovníků a občanů.

Vodafone ve Velké Británii podepisuje dohodu o uznání odborů

CONNECT, odborová organizace profesionálů v komunikacích, podepsala 11. října 2007 významnou dohodu s mobilním operátorem Vodafone. Dohoda, která dává pracovníkům Vodafone formální odborová práva, znamená první případ, kdy společnost uznala britskou odborovou organizaci. Tato dohoda je vítána v širším odborovém hnutí, jakožto ukázka toho, jak by se odbory mohly dál vyvíjet v sektoru soukromých firem tam, kde chybí předešlé formální zkušebnosti se vztahy s odbory. Této dohodě předcházela dlouhá kampaň pracovníků Vodafone, kteří byly odhodláni vydobýt si vlastní nezávislý hlas na svém pracovišti. Nyní pokrývá okolo 500 lidí pracujících v regionálních operacích Vodafone, kteří mají na starost udržování hladkého fungování sítě. Odbory nyní mají formální právo na vyjednávání práv pro své členy - především pak záležitosti týkající se mezd, dovolené a počtu pracovních hodin. Dohoda následuje po rozhodnutí Centrálního arbitrážního výboru, který má právní moc na to, aby vyžadoval po zaměstnavatelích uznávání odborových práv.

Kanadská pošta myslí na děti a jejich předvánoční psaníčka už 24 let.

Na svých webových stránkách pak nově zřídila speciální podstránku věnovanou korespondenci se Santa Clausem. Pisatelé nejenže mohou přímo z ní poslat email Ježíškovi, ale pokud chtějí raději napsat klasický dopis, mohou si vytvořit sváteční dopisní papír a vytisknout si ho. Vloni dostal Santa-Ježíšek více než milion dopisů a přes 30 000 emailů, na které odpovídalo 11 000 dobrovolníků-poštovních elfů, většinou zaměstnanců pošty a důchodců. Každý dopis se zpáteční adresou se dočkal odpovědi. Na emaily odpovídají elfové pouze v angličtině nebo ve francouzštině, ale na dopisy v dalších dvaceti jazycích a rovněž Braillovým písmem. Kanadská pošta sleduje ježíškovským dopisováním i jiný cíl než žádost o dárky: Vidi ho jako příležitost k prvnímu setkání dětí s korespondencí jako takovou, příležitost k tomu, aby se děti naučily psát dopis, adresu a dopis poslat. Akce vznikla v roce 1982 a za tu dobu dobrovolníci odepsali na více než čtrnáct milionů dopisů dětí nejen z Kanady, ale z celého světa.

-pm-

Jak vypadá Ježíšek?

Bydlí v Praze, je pošťák a už třicet let odpovídá dětem



Jestli jste si mysleli, že Ježíšek bydlí za polárním kruhem nebo v nebi na obláčku, tak vám seznámení s Ježíškem, který odpovídá dětem na jejich vánoční písemná přání, vezme romantické představy. Bydlí totiž v Praze v činžovním domě z 30. let 20. století, celý život je pošťák a odborář.

A jak se stal občanským jménem Josef Holík Ježíškem? Pracoval na poště v Praze Malešicích, kam každoročně přicházely a přicházejí dopisy s nejrůznější adresou určené Ježíškovi. Jsou na nich kromě údaje "Ježíškovi" uvedena místa dodání, například nebe, nebičko, nebesa či severní pól. A tak před třiceti lety pan Holík na sebe vzal roli Ježíška a dětem od té doby odpovídá.

Korespondenční lístky s univerzálním před a povánočním textem dostává pan Holík od České pošty. Obsahují informaci, že se Ježíšek musí podívat, zda má žádané dárečky ve skladu, a že pokud žadatel bude hodný, Ježíšek na něj nezapomene a dárečky, ale spouš některé, budou pod stromečkem. Ježíšek má také připraveny vzory dopisů, ve kterých dětem děkuje za obrázky. Na řadu dopisů však odpovídá speciálně, zejména po-



Ježíšek pan Josef Holík má před Vánocemi plné ruce práce.

kud se týkají problémů v rodině, většího zlobení nebo buzení maminky v noci. Pak musí pan Holík projevít dostatek diplomacie, aby děti nezklamal. Dopisy přicházejí nejen z Čech a Moravy, ale i z Německa nebo z Francie. Většinu dopisů Ježíšek vrací spolu s odpovědí pisatelům, aby se tak rodiče dověděli, po čem děti touží.

Některé dopisy jsou i od dospělých, například od věřící babičky, matky 10 dětí, ze kterých už 5 je v důchodu. Píše v něm o svém životě u jedné z dcer a je patrné, že má potíže s psaním jak mechanické, tak co se týká pravopisu. Pan Holík má také schovaný dopis od mentálně postižené staré paní. S odpověďmi na takové dopisy si Ježíšek dává práci, aby druhou stranu vhodným způsobem potěšil.

Někok ukázek vánočních psaní:

"Ježíškovi

Milí ježíšku ráda bych tě poprosila, abych od tebe pod stromek dostala: Bárbí obývák, Kena, a Barbí.

A něco hezkého na sebe.

Za to ti slibuji: nebudu plivat, budu se snažit připravovat si sama úkoly. Děkuji

Tamarka"

"Je mi sice skoro 15 let, ale přesto ti píšu, protože bych si moc přála jednu moc důležitou věc v mém životě. Třeba mi přineseš to štěstí, abych se dostala na střední hotelovou školu. A když se nedostanu na státní, chtěla bych se dostat na soukromou, která se mi líbí skoro víc. K tomu také potřebuji dobré známky (hlavně z matematiky). No, je toho trochu víc, ale doufám že ti to nebude činit potíže. A tak mi prosím drž palce v den mých zkoušek. (Ještě lepší by bylo kdybych je nemusela dělat vůbec, ale to se asi nestane.)"

Na adresu Ježíškovi Severní pól pod vyjmenovanými několika dárky vzkaz:

"Celí rok jsme byly hodný. Necháme ti na stole mlíko a vánoční cukroví, těšíme se na tebe.

Ahoj
Bára a Honza"



Ježíšek – Josef Holík 55 roků (43 + 12 jako důchodce) pracoval jako vedoucí v poštovním provozu, ve vlakové poště a v oddělení listovních zásilek, dlouhá léta jezdí na dětské tábory spolupředávané odbory České pošty, kde zajišťuje organizační záležitosti. Zde jedna z adres, kam se Ježíškovi píše:

Ježíšek
ul. Do nebička 24/12
1999 Ježíškovi

Společenské chování

Není snadné pochopit člověka tohoto století. Není snadné ani analyzovat jeho vztah vůči společnosti. Je však možné a dokonce užitečné poradit mu, jak ve společnosti lidsky žít. Žít tak, aby byl zdvořilý a ohleduplný, aby projevoval dobro a statečnost svého srdce, aby neupadl do pout vlastních zákonů a zásad, aby byl svobodný a současně společností zodpovědný za své činy. Aby ovládal pravidla lidského soužití tak, jak ovládá techniku svého řemesla a chod své práce. Aby demokratické smýšlení projevoval lidštějšími vztahy a zvyšující životní úroveň promítl i do bohatšího společenského života.

Prevažná část lidí je celkem přirozeně zvědavá a chce znát nejdůležitější formy společenského soužití. Chtějí vědět i to, proč se to tak dělá a jestli se to může dělat i jinak a jak. Jak se tedy chovat, abychom se chovali přirozeně? Nejde o žádné čarodějnické formule. Jde jenom o dopravní pravidla při společenské cestě životem.

Žijeme ve společnosti, chceme v ní žít, bojíme se žít izolovaně a hledáme tedy i cesty, jak nejlépe žít pohromadě. Hledáme pravidla soužití, která by byla směrnicí, ne dogmatem, ne desaterem, ale poradcem. Projevy slušnosti, zdvořilosti a taktu by měly být součástí sebevýchovy. Kladný přístup k práci, odpovídající odpočinek, dobře využitý volný čas, pěstování různých zálib, rozšiřování celkového kulturního obzoru, stálá zvědavost a žízeň po životě, duševní rovnováha a tělesně zdraví - to jsou základní předpoklady společenského úspěchu.

Co tedy tvoří pravidla, která mají být pomocníkem naší sebevýchovy? Nazýváme je obvykle cizím, ale všeobecně známým slovem „etiketa“.

Etiketa je souhrn společenských zvyklostí, které nás chrání před společenskými úrazy. Upřímnost, ohleduplnost, schopnost konat a neublížit, je už věcí společenského taktu. Mít smysl pro krásu, ne jenom v uspořádání věcí, ale i v za-

cházení s lidmi a konání, je potom věcí vkusu.

Ve společnosti stále platí heslo „šaty dělají člověka“. Dobré nebo špatné oblečení však ještě nehovoří o charakterech lidí. V dobrých šatech může být člověk nedobrý a naopak. Jistá nenápadná elegancie v oblékání, v držení těla, v chůzi a vyjadřování však nesporně pomáhá jako doporučení a současně svědčí o ohleduplnosti vůči okolí. I to patří do etikety. Jsou lidé, kteří jsou ve společnosti oblíbeni, udávají v ní tón a jestli jsou i odborně na výši, snadno postupují i v zaměstnání. V práci, společnosti i v soukromém štěstí hraje teda důležitou roli i kultura těla, zdraví tělesné i duševní a náš celkový vzhled.

Zamysleli jste se někdy nad tím, že i malá dávka slušnosti na cestě do práce může vám nebo jiným pomoci snadněji se přenést přes každodenní pracovní problémy a že trocha ranní surovosti může vám, nebo jiným podstatně snížit pracovní výkon? Žijeme v době masové dopravy. Mnoho lidí, kteří bezmyšlenkovitě vstupují do tramvaje, nebo autobusu, by udělali lépe, kdyby si našli pokojnější cestu pěšky, když ne celou, alespoň na kousku. Ne, že by se tím snad měla řešit velkoměstská doprava, ale ranní procházka v každém počasí je velmi důležitou přípravou na práci a je oddechovým sportem, který nám pomáhá déle si udržet svěžest a mladost. Ranní procházka nás zbavuje rozličných surovostí, kterými na naše tělo útočí doprava a psychóza cestujících. Nepohodlí v přeplněných vozech, surovosti hrubiánů, kteří nám znepríjemňují život poznámkami, nadávkami, nebo bezohledností, to vše si v nějaké formě neseme jako pečeť do začínající každodenní práce. Bohužel, většina lidí ve velkoměstech nemá jiné východisko, než projít tímto ranním očistcem. Položme si otázku, jestli není možné vyhnout se různým nepřijemným situacím tak, že budeme zachovávat jistá základní pravidla. Přirozeně, výsledek se ukáže jenom



jokes.jannemec.com

tehdy, jestliže budeme pravidla zachovávat všichni, což je sice krásný ideál, ale ne skutečnost. Přesto, i nejslabší výsledek je přece jen velkým přínosem. Lidé by především měli brát ohled jeden na druhého, necpat se zuřivě dopředu, ať už lokty nebo zlým jazykem. Snaha získat místo v tramvaji někdy přesahuje hranice toho, co si člověk k člověku smí i slovem dovolit. Poznámky ponižující mladšího člověka, který si nevíš, že by se mohl tomu, kdo se probíjí za každou cenu k místu na sezení, uhnout z cesty, jsou společensky právě tak nebezpečné, jako nevíšimavost mladého člověka vůči staršímu.

Mezi námi je dost nezdvěřilosti. Kromě jiného i proto, že se vším spěcháme. Dokonce i s rozhovorem. Jsou země, kde lidé mnohem víc než my dbají na to, jak začít rozhovor a jak oslovit partnera. Mezi námi v Evropě se vytratila pořádná porce tradiční zdvořilosti a slušnosti po dvou světových válkách a v síleném tempu moderního života. Musíme se učit tolik jiných věcí, aby jsme stačili tomuto tempu, že na kulturu řeči nám jaksi nezůstává čas.

I pracoviště je společenským místem. Vznikají tam často dokonce komplikovanější společenské situace, než ve večerní společnosti. Tak se na různých pracovištích potkávají různí lidé s různými radostmi i starostmi, lidé zdraví i nemocní, lidé disciplinovaní i nedisciplinovaní, sympatičtí i nesympatičtí a i pracoviště nám postupně vnucuje svůj charakter jako odplatu za to, co jsme na pracoviště přinesli my. Tak se vytvářejí vzájemně komplikované vztahy. My se jim začínáme podrobovat nejen ze zvyku a lenosti, ale naopak z jisté moudrosti, protože jde o zdravý kompromis. V těchto vztazích probíhá část našeho života. Velký úkol sehrává na pracovišti vedoucí pracovník. Jeho význam a odpovědnost není jenom v práci, ale i ve vztazích na pracovišti. Musí znát práci i pracovníky, mu-

si spravedlivě ohodnotit jejich práci, ale stejně tak musí umět pochopit život lidí mimo pracoviště a jednotlivé problémy, často velmi a velmi složité, musí umět chápat a sladit je se zájmy pracoviště. Nespravedlivé oceňování a podceňování, neuznání nebo urážky, povýšenost a nevšímavost, neupřímnost a intriky se v pracovním prostředí odrážejí nápadněji než ve volné náhodné společnosti, která se nemusí v podobném složení sejit. A zase nespravedlnost, nepochopení, lhostejnost a zlost kolektivu může poranit taky vedoucího. Toto jsou, pravda, prvky povahové, to je morální profil každého jednotlivce, který vstupuje do hry. I nejhorší charakter nadělá méně škod, když zachová alespoň zásadní, všeobecně uznávané normy společenského chování. Z tohoto stanoviska není dobré podceňovat společenské zvyklosti ani v práci.

K určitým zásadám demokraticky smýšlejícího člověka je otevřenost, upřímnost, zachování taktu. Pochopení pro nedostatky jiných bez mentorování a pedantského poučování jiných. Snaha po přizpůsobení se potřebám náhlých časů bez bezhlavého odmítání všeho, co nám vštěpovali moudří rodiče a škola. Procházet přes životní křížovky tak, aby nevznikaly kolize a srážky. A v ohleduplnosti nezacházet do podlézavosti. To jsou spíš morální zásady, ale normy společenského styku jsou součástí morálky a estetiky, jsou součástí mnoha jiných živých pravidel, a právě proto je těžké osobitě je vyčlenit a vyjádřit společenským katechizmem, který by měl jako dogma zatížit tři generace žijící současně vedle sebe.

Co se nezmění po několika letech, je stále větší snaha našich lidí spravedlivě se vyrovnat s úspěšným životním tempem, vyrovnat se s ním jako lidé, kteří se zbavili mnohých přezítků, s mnohými ještě zápasí a mnohým dokonce znova pomáhají ke zrodu.

Yveta Mikulenková

Dobrá rada nad zlato

Při jídle

- Jez pouze ze svého talíře. Ostatní mají také hlad.
- Po jídle si otři ústa ubouskem (nikoli ubrusem).

U počítače

- Nemlat' do klávesnice. Tu to nebolí. Mlat' raději mladšího bratra (u staršího si to dobře rozmysli).
- Léčení počítačových virů penicilinem zhoršuje vztahy mezi počítačem a uživatelem.

V tramvaji

- Nikdy nepouštěj nikoho sednout na své místo, odpočivej tak dlouho, jak to jde - až budeš starý, tak už si nesesedneš!
- Když střílíš po revizorovi, dávej pozor, abys netrefil řidiče. Musel bys na své zastávce vyskakovat za jízdy.
- Nedávej si nohy na sedadlo, aby sis neušpinil boty. Nikdy nevíš, jaký prase tam sedělo.

V zaměstnání

- Řiď se starým českým příslovím, že co můžeš udělat dnes, odlož na pozítří a celý zítřek budeš mít volno.
- Neotravuj zaměstnavatele domáháním se své výplaty. Má důležitější starosti. <http://hugo.webzdarma.cz/vtipy/chovani>

Náš fejeton

Vážená vládo, vážení poslanci,
dovolte mi, abych Vám poděkoval. Rád bych vyjádřil svůj dík za Vaši kvalitní práci, která vyvrcholila přijetím Vaší reformy. Z médií jsem se dozvěděl, že pokud mám příjem 20 000 Kč, ušetřím od Nového roku 88 Kč na daních. Na druhou stranu za každou od Nového roku utracenou tisícikorunu za jídlo přijdu o 40 Kč. A když v průměru za jídlo a další potřeby se sníženou DPH utratím 4000 Kč, tak to dělá 160 Kč měsíčně. K tomu musím připočítat cca 100 Kč, o které se mi zvedne platba za užívání malého bytu. A pevně věřím tomu, že tato čísla nejsou konečná. Je hezké zvednout sazbu DPH o 4 %, ale to neznamená, že se např. potraviny zvýší jen o 4 %. Jedna strana zvýšení je výsledná DPH, druhá je zdražení všech vstupů. Uprímně věřím, že to povede k většímu nárůstu než uvedených 4 %. Každodenní návštěva prodejny mi bohužel dává za pravdu. Zřejmě proto, aby to pro nás, Vaše voliče, nebyl až tak veliký šok, zdražují obchodníci už

nyní. V neposlední řadě k tomu musím připočítat dalších 120 Kč, o které se mi zvedne jízdné za dojíždění do zaměstnání. Ať počítám, jak počítám, vychází mi, že ušetřím 88 Kč na daních, ale obratem vydám ze své peněženky o nějakých 380 Kč více. Matematika mi říká, že tím pádem budu 292 Kč v mínusu.

A to jsem rád, že jsem zdrav a nemusím jít k lékaři. Mínus by se mi rázem zvedl. A to není konečná fáze. Pan ministr zdravotnictví bere příští rok jako zkušební a pak se rozhodne, o kolik podražíme dále. Nějak jsem ovšem ve svém čtení denního tisku nezaznamenal, co uděláte proto, aby se konečně začalo taky trochu šetřit. Jsem ještě jeden z těch, kteří čtou pravidelně denní tisk, byť se bojí při čtení některých článků oprávněně o své zdraví. Se zájmem sleduji (když mi to čas dovolí) Vaše zasedání, kdy při interpelacích hovoří řečníci k polo-prázdnému sálu. Já vím, většinu práce přece děláte v komisích. Na druhou stranu jste stejně jako já zaměstnanci. Byť na rozdíl ode mne placeni z našich peněz. Nevím, jak by k takové pracovní morálce přilhlizel můj zaměstnavatel. Vlastně vím - byl bych dnes již ve frontě na nějakou sociální dávku.

Ve zdravotnictví nám údajně chybí peníze. Každý měsíc já i tisíce dalších zaměstnanců vidí na svých výplatních páskách sumu strženou na zdravotní pojištění. Nikdo se nás neptá, jestli s tím souhlasíme. Ale to je základ solidarity, se kterým souhlasím. Nikoho z nás by nezruinovalo, kdyby odváděl měsíčně např. o 10 Kč více. Pokud si představím, že je 4 500 000 zaměstnanců, dostáváme k 45 000 000 Kč měsíčně. Uvedená suma by jistě hravě nahradila vybírání poplatků u lékařů. A ten by místo úřadování měl více času na své pacienty. A nejen on. Pokud mám mít cílovou částku, nad kterou mi zbytek pojišťovna bude vrátet, vidím zástupy nových úředníků, kteří budou v pojišťovnách sedět a počítat, jestli jsme již částky dosáhli či nikoliv. Je to „pouhých“ deset korun. Na druhou stranu by se musely „zalepit díry“, kterými odtékají milióny z peněz vybraných od nás zaměstnanců. A není to jen ve zdravotnictví.

Jsem rád, že Vám mohu touto cestou poděkovat. Bohužel jste nebyli zcela jednotní, jako v případě, když se jedná o zvýšení Vašich příjmů a dalších Vašich náhrad. Je až směšné sledovat Vaše nekonečné dohady a výmluvy o příspěvku na MHD, na kterou dostáváte příspěvek

a navíc ji máte zdarma. O to pikantnější je rozhodnutí ČOI, která chce dát městu Most pokutu za to, že si dovolilo nechat jezdit žáky ZŠ zdarma. Aby nedocházelo k diskriminaci. Zajímalo by mne stanovisko ČOI k Vaším jízdám v MHD. Věřím, že poslanci, kteří nepodpořili reformu umí stejně počítat jako já. Z úst koaličních představitelů jsem se dověděl, že na tom neprodělám. No asi neumím počítat. A nebo je chyba v mé osobě, že nevydělávám například 70 tisíc Kč. I když nevěřím, že by zaměstnavatelé mohli platit všem svým zaměstnancům platy vy výši 70 000 Kč. Kdysi nám slibovali, že do x let budou všichni brát 20 000. Doba utekla a situace je jiná. Takže zdaleka ne všichni mají takové platy. To jen pro případ, že to nevíte.

Věřím ovšem v jediné. Stejně jako já si to spočítají i další občané naší země. A dále věřím v to, že i Vám vystaví účet v příštích volbách. Tudiž, až se v dalším předvolebním „slibovacím kolotoči“ vypravíte za námi voliči (to nás potřebujete, jinak ne), věřím, že si spousta z nás vzpomene na Vaše reformní kroky a zařídí se dle toho.

Miroslav Husárek
místopředseda ZO Brno,
Telefonica O2

KŘÍŽOVKA O CENY

	výšivací tkanina	dužnaté ovoce	zbytek po ohni		přístavní hráz	jednotka elektr. odporu	chem. zn. stroncia	2. část tajenky	bicykly	mužské jméno	typ vozu Ford	zvěd	žeň	zúrodněná země	tropické štenství
mys				české město				chyba manželka					česká feka		
souhlas				jednat nebezpečně 1. část tajenky									cikán 3. část tajenky		
jedovatá bojová látka							příd orientační plán				kolem minění				
větná spojka						nástražná výbušnina slovenské pivo				druh karty roh					
náspy					komoutnice trojice				australský medvídek zápisník					usilovně pracovat (hovor.)	poskytovat
anglicky jako			savany ostrá zbraň					smršť čelisti						zkratka mistrovství světa hřmot	
	kovový odpad	Mikulášova hůl teplý nápoj						smyšlenka pocit nenajedení				oblak ožeh			
vzdělávat							špice kšandy				jiný žací nástroj				
rozhlas						mrtvice (hovor.) značka kilojoulu				kvapit předložka					
bodavý hmyz					plus				vysoké ceny						
těž					toxické látky				ohradit						

Jerzy Lec: Kolik piruet musí člověk udělat,

Tajenka z minulého čísla: ... jsou nepřátelé tvých nepřátel.

Knižku posíláme těmto vylosovaným luštitelům: **Věra Břizová**, Havlíčkův Brod, **Jana Šimáčková**, Praha 5, **Jarmila Sikorová**, Hřava.

Hodně štěstí

A znovu tu máme období vánoc. Nastal čas klidu a rodinné pohody, kdy cukroví provoní byt a vánoční atmosféru dokresluje idylická zima z obrázků Josefa Lady.

Vánoční pohlednice a novoročenky zaplní poštovní schránky a pracovní stoly zaměstnanců pošt se prohýbají pod tíhou pohlednic a dopisů. Každý kdo může razítkuje a třídí vánoční zásilky. Kde se vlastně vzal tento zvyk, který je postupně vytlačován e-maily a sms.

Posílání novoročních přání je starší než zaslání klasických pohlednic. První pohlednice se objevila v roce 1869 jako tzv. Correspondenz – Karte s vytištěnou dvoukrajcovou známku, kdežto první vánoční přání s nápisem Přijemné svátky se objevilo už v roce 1841. První vánoční blahopřání navržené přímo pro vánoční čas je z Anglie z roku 1843, kde obrázek doplňoval text: „Veselé Vánoce a šťastný Nový rok Vám přeje...“. Tento způsob vánočního a novoročního pozdravu se rychle rozšířil po celém světě.

Jako novoročenky sloužily i poštovní knížky z 30. a 40. letech 20. století, které nosili listonoši. Kromě nabídky služeb pošty a reklamy obsahovala poštovní knížka i veršované přání do nového roku. Například: Dárků ať Vás dojde dost i květin krásných koše – toť přání novoroční Vašeho listonoše.

Vánoční pohlednice doplňují sběrateli vyhledávané novoročenky tzv. PF, ve francouzštině pour féliciter („pro štěstí“) nebo p.f. latinsky plena fortuna - hodně štěstí

Jitka Masárová



Máme rádi zvířata

Kůň je spojen s poštovníctvím od samého počátku. Ve Francii například pošta používala druh koně Pecheron, těžké plemeno, které dosahuje v kohoutku výšky až 216 cm. Proto ho také používaly ve středověku rytíři ke křížáckým výpravám.

Koně pro rychlé doručení zpráv používali postilioní, kteří byli v roce 1808 v českých zemích osvobozeni od povinnosti vojenské služby. Později byla zavedena koňská spřežení s poštovními dostavníky a kočáry. Poštovní dostavníky připravovaly nejen zásilky, ale sloužily i k přepravě osob a řídily se přesným jízdním řádem a zasedacím pořádkem. Neznámější jsou dostavníky oranžově černé barvy s nápisem poštovního úřadu a císařskou orlicí na dveřích. Zajímavostí je, že malováním znaku C.K. mocnářství na poštovní dostavníky si také vydělával tehdy neznámý a začínající malíř František Kubka.

Dostavníky o mnoho let později nahradily poštovní vozy modré barvy, tažené jedním koněm, tzv. jednokoňky. Jednalo se o dřevěné vozy s vysokým košíkem vpředu a dvířky se zamřížovaným oknem vzadu. Vůz byl označen znakem státního podniku Československá pošta a malým státním znakem ČSR. Rozváželi se s ním především balíkové zásilky po městě a byly k vidění ještě začátkem 60. let 20. století. V průběhu druhé světové války se koně stali konfiskátem armády a tak nebylo nic neobvyklého, když poštovní vůz táhla kráva.

Dalším zástupcem živočišné říše ve službách pošty je holub. Jeho služeb k přenosu zpráv využil už Caesar, aby informoval Řím o dobytí Galie. Holub sloužil především armádě, ale i civilnímu obyvatelstvu nejen pro rychlý přenos zpráv, ale i ke špionáži. V 1. světové válce sloužilo 2 000 000 vojenských poštovních holubů. Ze stejnou zprávou se posílali vždy dva holubi stejného pohlaví, aby se do sebe nezakoukali a pro případ kdyby jeden zahynul. Někdy přenášeli holuby ve speciálních pouzdrech do bitevních linií vycvičení psi, nebo se do obklíčených území shazovali z letadel, ve speciálních padákových tornách. Poštovní holub se pro doručování zpráv používá dodnes.

text a foto starý poštovní dostavník Jitka Masárová

TEST

Z oblasti literárních, filmových a hudebních děl

1. pastorkyně

- a: nevlastní dcera
- b: vlastní dcera
- c: pasačka hus
- d: vražednice

2. serail

- a: ženský klášter
- b: sultánský palác
- c: letní sídlo
- d: vězení

3. fidlovačka

- a: pryskyřice na potírání
- b: starší drnkací nástroj
- c: lidová slavnost
- d: krátká košilka

4. jezinka

- a: dobrá víla
- b: zlá lesní žínka
- c: jedlý plod moruše
- d: planá lesní jahoda

5. sebranec

- a: odložené dítě
- c: nově odvedený voják
- d: troufalec
- d: vypovězenec

6. pohorský

- a: ležící na horách
- b: ležící v podhůří
- c: ležící za horami
- d: ležící na svahu

7. schovanka

- a: tajemství, tajnost
- b: skrýš dobře

c: slabá stránka pro něco

d: dívka přijatá do rodiny

8. postřížiny

- a: první stříhání ovcí
- b: stříhání chlapců - obřad
- c: ostříhané vlasy
- d: drobné chomáčky vlny

9. trhan

a: dělník pracující na stavbě tunelu

b: hlídací pes

c: prodavač na trhu

d: hrubec, surovec

10. kartouza

- a: podzemní chodba
- b: přístav
- c: kartuziánský klášter
- d: vězeňská cela

11. nemodlenec

- a: zkažený člověk
- b: nemanželské dítě
- c: nadutý člověk
- d: kdo nevěří v boha

12. fortna

- a: zahrada, sad
- b: vrata, brána
- c: zpovědnice
- d: chudobinec

13. brevíř

- a: část brnění
- b: modlitební knížka
- c: železná nádoba na koření
- d: pestrá směsice, všehochoť

Správné odpovědi: 1b, 2c, 3c, 4b, 5a, 6a, 7d, 8b, 9a, 10c, 11d, 12b, 13b

Jak jste dopadli?: 8-9 dobře, 10-11 velmi dobře, 12-13 výborně!

DIVADLA A MUZIKÁLY

Muzikály: Angelika, Bídníci, Dáma s kaméliemi, Elixír života, Golem, Jack Rozparovač, Jekyll a Hyde, Jesus Christ Superstar, Láska je láska, Limonádový Joe, Miss Saigon, Noc na Karlštejně, Producenti, Tři mušketýři, Zpívání v dešti

Operety: Netopýr, Čardášová princezna

Divadla: Metro, Radka Brzobohatého, U Hasičů, Jezerka, Palace, Bez zábradlí, Fidlovačka

Doporučujeme: Středověk na vlastní kůži - Dětenice

Minimální objednávka - 10 vstupenek na představení.

Zájemcům zašleme bližší informace.

Pražská herecká společnost
Benešovská 32, 101 00 Praha 10
e-mail: kriz.phs@seznam.cz,
tel.: 271 732 341, fax: 272 730 323