



PŘEČTĚTE SI:

- | | |
|--|--------------|
| ● Dneska my - zítra vy | str. 1 |
| ● Připojte se i vy k petici . . . | str. 2 |
| ● Do konce roku 2010 je už jen pár dní | str. 3 |
| ● Získávání zaměstnanců - nových členů . . . | str. 4 |
| ● Z regionů | str. 6 a 7 |
| ● Právní poradna | str. 10 a 11 |
| ● Vánoce . . . | str. 12 a 13 |
| ● Odbory a svět | str. 14 |

PODNIKOVÁ KOLEKTIVNÍ SMLOUVA ČESKÉ POŠTY, s. p.

Dne 26. listopadu 2010 byla úspěšně dokončena dva měsíce trvající jednání o nové Podnikové kolektivní smlouvě České pošty, s. p.. Tento významný dokument byl podepsán smluvními stranami ve středu 1. listopadu 2010. Její platnost je dohodnuta na roky 2011 - 2013 s možností případného prodloužení.

O obsahu Podnikové kolektivní smlouvy budeme podrobněji informovat v následujícím čísle našeho časopisu.

Karel Koukal

Milí čtenáři,

Konec roku se blíží a mnozí se cítíme unavení nejen z celoroční práce, ale i z různých "jobových zvěstí". Přesto, nebo právě proto, bychom si měli umět užít vánoční a novoroční svátky s rodinou či přáteli. Pokusme se načerpat energii, kterou budeme potřebovat příští rok při plnění pracovních úkolů, překonávání nejrůznějších možných potíží i při práci v odborech.

Hezké Vánoce a mnoho štěstí a zdraví v novém roce!

redakce ECHO



Dneska my – zítra vy



Pod tímto heslem proběhne 8. prosince (psáno 29. listopadu – pozn. autora) protestní stávka zaměstnanců v rozpočtové a příspěvkové sféře. Toto heslo by se dalo z pohledu podnikatelské sféry i otočit. Včera my – dneska vy. Tak by totiž mohlo znít z pohledu zaměstnanců pracujících v průmyslu, stavebnictví, v dopravě, prostě v těch odvětvích, na která dopadla hospodářská krize již od konce roku 2008. Docházelo k masovému propouštění zaměstnanců, ke snižování mezd, k omezování benefitů.

Je tu ale jeden podstatný rozdíl. Nebyly zakázky, poklesla výroba. V okamžiku, kdy se firmy odrážejí od pomyslného dna, začínají opět zaměstnance přijímat a zlepšovat jim pracovní podmínky. Toto však u rozpočtové a příspěvkové sféry nenastane. Zákony se nezjednoduší, požáry vznikají stále, trestná činnost neklesá, přírodní katastrofy a různé havárie se budou dít, lidé budou potřebovat nemocniční péči, postižení spoluobčané péči sociální, děti se vzdělávat. Prostě ta práce tady zůstala, jen za ni mají úředníci, hasiči, policisté, zdravotnický personál a všechny dotčené profese dostávat menší plat. V tom je ten rozdíl.

I tak bychom si mohli říct, že se nás to netýká. Ale úsporná opatření vlády jdou dál než jen do 10% snížení objemu prostředků na platy. Snižují se investice a

prostředky na samotný provoz, například u policie ČR a hasičského záchranného sboru. Tady hrozí nebezpečí nám všem nejen v případě násilné trestné činnosti nebo požáru. Již nyní má policie v jednom z krajských měst denně v provozu jen dvě vozidla, byť jich mají dvě plné garáže. Při nařízeném denním limitu na pohonné hmoty jich víc vyjždět nemůže. Kde je ono pomáhat a chránit, působit preventivně?

Současně vláda snížila pro státní zaměstnance tvorbu fondu kulturních a sociálních potřeb na polovinu. Není to první náznak ministerstva financí na rušení zaměstnaneckých výhod pro ostatní zaměstnance, třeba stravenek?

Vláda deklaruje, že se sociálními partnery jedná. Lze však za jednání považovat informování bez vnímání argumentů druhé strany? Po stavu legislativní nouze nyní vláda objevila nový trik. Současně s předložením návrhu zákona k připomínkovému řízení v rámci tripartity je ten stejný zákon v úplně stejném znění předložen rovnou poslanecké sněmovně jako poslanecká iniciativa některého z vládních poslanců. A vláda může se zaměstnavateli a odbory jednat...

Jedno přísloví říká „Čím víc se člověk hrbí, tím víc dostane naloženo“. Proto i náš Odborový svaz zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb podporuje akce zaměstnanců rozpočtové a příspěvkové sféry pod heslem „Dneska my – zítra vy“.

Stanislav Kačer

Kolektivní vyjednávání o kolektivních smlouvách vyššího stupně v roce 2010

Odborové svazy sdružené v ČMKOS uzavřely celkem 18 kolektivních smluv vyššího stupně. Kolektivní smlouvy vyššího stupně byly uzavřeny pro 5160 zaměstnavatelů s celkovým počtem 531 700 zaměstnanců. Také v roce 2010 pokračoval proces rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně na další zaměstnavatele a celkem došlo k rozšíření 4 z nich. Závaznost těchto smluv byla rozšířena na dalších 4828 zaměstnavatelů s téměř 285 tisíci zaměstnanci. Celkem se tedy kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavřené odborovými svazy sdruženými v ČMKOS pro rok 2010 vztahují na 9988 zaměstnavatelů a chrání více než 816 tisíc zaměstnanců, což představuje cca 20 % všech zaměstnanců.

Kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou převážně uzavírány na více let. Většina odborových svazů hodnotí vztahy mezi sociálními partnery a atmosféru při kolektivním vyjednávání jako konsolidované, standardní a korektní.

Kolektivní smlouvy upravují vztahy smluvních stran, především v oblasti poskytování informací a projednávání. Jen část kolektivních smluv upravuje pravidla odměňování včetně příplatků a vývoj mezd. V letošním roce v důsledku ekonomické krize klesl počet smluv, ve kterých je sjednán konkrétní meziroční růst průměrné nominální mzdy, buď neupravují mzdový vývoj vůbec, nebo se sociální partneři shodli, že meziroční růst průměrné nominální mzdy je záležitostí podnikových kolektivních smluv. Standardní součástí kolektivních smluv je úprava pracovních podmínek zaměstnanců, jako je sjednaná délka pracovní doby a prodloužení nároku na dovolenou, stravování zaměstnanců, podmínky vývoje zaměstnanosti, překážky v práci nad rámec zákona, odborný rozvoj a odstupné při skončení pracovního poměru. V oblasti zlepšování sociálních podmínek zaměstnanců se dotýkají především podmínek pro stanovení přídelů do sociálních fondů a jeho čerpání. V některých smlouvách jsou sjednány další benefity, jako je příspěvek na penzijní připojištění apod.

Kolektivní vyjednávání o kolektivních smlouvách vyššího stupně na rok 2010 bylo vzhledem k probíhající hospodářské krizi mimořádně náročné a ne vždy se podařilo udržet již dříve dosažený standard.

Bc. Jindřiška Petříčková

Stávka 8. prosince 2010 má naši plnou podporu a solidaritu

Z prohlášení Sněmu ČMKOS 24. 11. 2010

Základním programovým posláním ČMKOS je bránit tomu, aby se ČR nestala zemí s nízkou cenou práce. Nepromyšlené snižování daní Topolánkovou vládou, které prohloubilo deficit veřejných financí, chtějí současní politici napravit krácením platů zaměstnanců veřejné sféry. Svou vládu nazývají vládou rozpočtové odpovědnosti. ČMKOS vždy deklarovala, že si nepřeje zadlužování dalších generací, ale vždy varovala, že není možné díry v rozpočtu záplatovat jen krácením příjmů zaměstnanců....

Dne 21. září 2010 v Praze na Palachově náměstí 40 000 lidí politikům vzkázalo, že odmítáme platit dluhy za špatné vládnutí. Jednání s premiérem P. Nečasem a ministrem J. Drábkem, která následovala po tomto protestu, byla vinou politiků formální, nepřinesla rozumný kompromis. Výsledkem bylo schválení nepřehledného paskvilu v odměňování, kdy do stávajícího systému byla zákonem zavedena nekonceptní možnost plošného uplatnění pásmového odměňování a zavedení smluvních platů, což povede k diskriminaci zaměstnanců, klientelismu a korupci. Zákon je přijímán bez jakéhokoliv posouzení dopadů na zaměstnance, ale i na zaměstnavatele.

Škrťací politika vlády pokračuje, snížením tvorby FKSP o polovinu začalo omezování zaměstnaneckých benefitů pro rozpočtovou sféru, ve hře ministra Kalouska stále zůstává i zrušení zaměstnaneckých výhod pro podnikatelskou oblast. Vláda dále bere peníze těm, kteří se nemohou bránit: nezaměstnaným, nemocným, handikepovaným a rodinám s dětmi.

Protestní stávka 8. prosince 2010 je další varovné upozornění vládě na nespravedlivé řešení problémů státních financí, které mají nejvíce odnést zaměstnanci a jejich rodiny.

Jedině společnou a vzájemnou solidaritou můžeme bránit tomu, aby se ČR nevydala cestou nízké ceny práce, cestou do chudoby.

To není rozpočtová odpovědnost, to je hazard s osudy lidí práce.

ČMKOS k návrhu zákona o veřejném zdravotním pojištění

Předložený návrh, který se na první pohled tváří pouze jako technická novela v sobě obsahuje zásadní změny ve financování systému zdravotnictví v ČR. Za naprosto nezbytné ČMKOS proto považuje posouzení předloženého dokumentu v celkovém kontextu „reformy veřejných financí“. Ta spočívala:

■ **v naprosto nepřiměřeném snížení daní** (včetně tzv. zastropování pojistného). To v kombinaci s ekonomickou krizí uvrhlo státní rozpočet i celkové veřejné finance do největších deficitů v historii České republiky. Zastavení valorizace plateb za státní pojištěnce pak přenáší tento problém nízkou nastavené daňové soustavy v ČR do systému veřejného zdravotního pojištění.

■ **ve změně regulace cen léčiv**. Změna regulace znamenala výrazné zvýšení výdajů zdravotních pojišťoven za léky. Současná „cenová regulace“ např. umožňuje, přes výrazné posílení koruny vůči euru i dolaru v posledních letech, farmaceutickým firmám již minimálně tři roky čerpat zisk z kurzových změn v ročním rozsahu minimálně 4 - 5 mld. Kč.

Důsledkem těchto „opatření“ pak je opakující se roční deficit veřejného zdravotního pojištění ve výši cca 10 mld. Kč. Během loňského a letošního roku tak došlo prakticky k vyčerpání rezerv naakumulovaných zdravotními pojišťovnami v předchozích letech a nejspíše ve druhém čtvrtletí 2011 se zdravotní pojišťovny dostanou do problémů s platební schopností. **V tomto kontextu je pak naprosto zřejmé, že skutečným cílem navrhovaných změn v oblasti hrazení zdravotní péče je zatížit pacienty dodatečnými náklady vyplývajícími z fakticky nucené spoluúčasti na úhradě léčebných úkonů. Jinak řečeno přenést na pacienty náklady předchozích „reformních kroků“ pravicových vlád, které zásadním způsobem rozrušily bilanci veřejného zdravotního pojištění.**

PŘIPOJTE SE I VY K PETICI ZA ZÁCHRANU STRAVENEK A ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ!

Připojte se k petici za záchranu stravenek a ostatních zaměstnaneckých benefitů, které přinášejí prospěch zaměstnancům i zaměstnavatelům a které pro státní rozpočet znamenají čistý přínos. Podpořte tak 1 300 000 zaměstnanců, kteří tento systém využívají. Pokud vláda zruší daňové zvýhodnění stravenek, přijde řada z vás o tyto zaměstnanecké výhody. A tím i o dobré stravování, možnost odpočívat, starat se o své zdraví jakož i o další typy zaměstnaneckých výhod. Jen zrušením podpory stravenek zároveň přijde stát o 426 milionů Kč (studie Institutu oceňování majetku Vysoké školy ekonomické – IOM VŠE, 2008). Vyplněním formuláře se připojíte k petici za zachování daňového zvýhodnění zaměstnaneckých benefitů on line na <http://nebertenam-stravenky.cz/>. JP

Změna peněžního ústavu pro zasilání podílu členských příspěvků

Změna peněžního ústavu pro zasilání podílu členských příspěvků od základních odborových organizací našeho svazu. Nyní účet 195142788/0300 (Československá obchodní banka, a. s., Poštovní spořitelna, pobočka Praha 1, Spálená 3). Konstantní symbol zůstává stejný, rovněž variabilní symbol se nemění (zůstává nadále číslo základní odborové organizace).

Do konce roku 2010 je už jen pár dní Můžeme se zkusit poohlédnout zpět, můžeme se zkusit podívat i na začátek roku příštího



Pokud se budeme dnes zamýšlet nad současnou situací, je nutno se podívat i na svět okolo nás. Většina států Evropy, ale asi i hodně dalších na jiných kontinentech, řeší i nadále průběh a dopady hospodářské krize. Na straně jedné tedy problémy států, na straně druhé problémy lidí. Státy si pravděpodobně nějak poradí a najdou cestu a východisko. Stanou se dlužníky bank, měnových fondů, nebo jiných států, které jsou na tom lépe. Ale co lidé? Jaké je východisko pro ně? Krize sebou nese ztrátu pracovních příležitostí, snižování výdělků, další zadlužování a tím i postupnou přípravu na exekuce a další tragické závěry. Podniky šetří, pokračuje, až na některé profese, útlum výroby i poskytování služeb. Politici dále jednájí na honosných setkáních o bezpečnostních deštících, nákupu strategických zbraní a dalších podporách podniků zbrojního a podobného průmyslu. Rostou dluhy státních rozpočtů a nikdo neví, co s tím. Banky a prosperující podniky naopak i nadále vykazují obrovské zisky, někdy tak veliké, že při jejich součtu pokryjí ve své výši celý schodek rozpočtu a ještě by zbylo. To však takto udělat nelze, a tak je lépe odebírat lidem práci, peníze, benefity a zhoršovat zdravotní péči i další služby.

Náš stát dokázal během posledních patnácti let téměř nemožné. Zcela zmizely všechny peníze z privatizace, prázdný je důchodový účet, nejsou peníze na zdravotní péči, kulturu, školství a další činnosti. Zcela logicky nastává i útlum v poštovním sektoru. A to nejen díky elektronickým službám, ale i díky klesající poptávce po klasické poště vůbec. A důsledek toho všeho je jasný. Při potřebě značných investic (a to je skutečně ve většině případů nezbytná nutnost) a nedostatku prostředků na straně výnosů, je tedy jediná možnost a tou je snižování osobních nákladů. A osobní náklady to jsou zase zaměstnanci a jejich výdělková

úroveň. Ta není u České pošty nijak oslňující, ale při násobení 35 000 zaměstnanci znamená až 67 % všech nákladů podniku. A toto číslo je z pohledu ekonomiky na označení úspěšnosti podniku příliš vysoké. Můžeme namítnout, že tomu bylo obdobně při společném podniku s telekomunikačním sektorem v rámci spojů, i po oddělení pošty. To ale byla zcela jiná situace. Výnosová strana a nízká mzdová úroveň umožňovaly prosperovat. Dnes se ukazuje, že potřeba investic do výpočetní techniky (a bez té nám budou velcí klienti a podavatelé odcházet ke konkurenci) a dalších technických oblastí, včetně potřebného počtu aut, to prostě v krátké budoucnosti nepůjde. Pošta by se dostala do červených čísel a jen těžko by hledala u státu sponzora. Navíc by zcela jistě posunula a urychlila aktivitu týkající se její privatizace. A to by za současné situace bylo opravdu velice špatné.

V letošním roce se však přes všechny problémy podaří pravděpodobně udržet náš podnik v zisku. A to je velice dobrá zpráva. Je stále na výplaty, je na naplnění sociálního fondu a udržení dalších sociálních a pracovních výhod. Není to ale samozřejmě a nespadne to z nebe. Je to mimo jiné i zásluha platné podnikové kolektivní smlouvy a závazků z ní plynoucích. A kolektivní smlouva, to je na jedné straně zaměstnavatel, a na druhé odbory. To poslední slovo minulé věty je zvláště důležité. Bez odborů totiž žádná kolektivní smlouva být nemůže. Zásluhou odborů tedy platí i současné výhody. Výhody, které neinformovaní a nebo informovaní lidé, kteří záměrně snižují význam odborů, zcela nechápou, nebo chápat nechtějí. Žádný zaměstnavatel na světě nedává nic zadarmo a už vůbec ne z vlastní iniciativy. I při tomto mírně optimistickém pohledu není možno nevidět, že i v letošním roce došlo ke snížení počtu zaměstnanců. Nejen díky technologickým změnám, ale i díky zásahu do zaměstnanosti v administrativě. Neustále se mění systém řízení a ten sebou nese další snižování počtu zaměstnanců. Co je dnes ale mnohem důležitější, to je

skutečnost, že podniková kolektivní smlouva letošním rokem končí. Není tedy větší priority v závěru roku, než udělat vše pro její prodloužení, případně uzavřít kolektivní smlouvu novou. Zatím se reálnější jeví uzavření nové.

A to už jsme v současnosti, to už jsme i v roce příštím. Pokud někdo předpokládal výrazné zlepšení výnosové stránky podniku, bude zklamán. I nadále platí, že dochází k výraznému propadu tržeb za listovní zásilky, tedy v minulosti, dnes a ještě po nějakou dobu nejvíce efektivnímu zdroji příjmů. Plně hodnotná náhrada na poštovním trhu není. Pošta musí hledat uplatnění v jiných službách především elektronických, a to není při současném technickém vybavení jednoduché. Připravuje se plán na rok 2011, připravují se i opatření k zajištění další prosperity podniku. Co se však dnes jeví jako největší problém, je udržení počtu zaměstnanců, vzhledem k úrovni výnosové stránky a potřebných investic.

Jsmo tedy ve stavu kolektivního vyjednávání, jsme ve stavu, kdy je nutné hledat kompromisní řešení vedoucí k uzavření kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvy i nadále udržující výhody v sociální oblasti, v oblasti pracovníprávní, v oblasti odpovídajícího systému odměňování a dalších věcí. A každý soudný člověk už za touto větou musí říci, že je toho dost. Dost k projednávání a ještě více k dohodnutí. Na straně zaměstnavatele jedná pouze jeden subjekt, na straně odborů je jich pět. Pět odborových organizací, které mají ne vždy stejné představy a cíle. Nejdříve tedy musí dojít k dohodě mezi nimi, pak k dohodě o společném postupu a pak teprve k jednání. Zaměstnavatel i díky těmto překážkám letos poprvé podal jako první návrh nové kolektivní smlouvy. Odbory podaly návrh o 18 hodin později, ale to už jsme bohužel byli druzí. Jednáme tedy ve smyslu návrhu zaměstnavatele. Výsledek bude z největší pravděpodobnosti znám těsně po uzavěrci toho čísla ECHA. Budeme o něm informovat podrobně příště. Pokud se podaří podnikovou kolektivní

smlouvu uzavřít, je to jasný signál ke všem kritikům práce odborů. Kolektivní smlouva nebude pro rok 2011 garantovat žádné výrazné posuny ve mzdových nárůstech, nebude zcela jistě garantovat ani zachování stávajícího počtu zaměstnanců. Pro první argument nejsou peníze, pro druhý pak odpovídající množství práce. Zcela jistě se v budoucích letech bude měnit i práce na poště. Bude ještě více elektronických služeb, ještě více obstaravatelské činnosti, ještě více činnosti v oblasti prodeje a dalších. Ale tak je tomu na všech poštách po světě s jedinou výjimkou, že poštu neničí služba datových schránek, kterou nám dal do vínku náš zákonodárny sbor.

Osobně jsem přesvědčen a věřím, že pošta přečká ty dnešní horší časy a za rok, nebo dva bude zpět na výsluní. Zpět jako prosperující podnik, zpět jako podnik, který má silné zázemí, sociální výhody, slušné mzdy a odpovídající počet pracovních příležitostí. K tomu směřuje veškeré úsilí odborů. Snaha zajistit právě kolektivní smlouvou všechny tyto zásadní požadavky dnešní doby.

Blíží se závěr roku a tím i potřeba poděkovat všem za jejich práci a podporu. Děkuji všem členům našich odborů, děkuji všem funkcionářům našich základních organizací, děkuji všem členům podnikového koordináčního výboru za jejich práci. Děkuji všem, kteří nejsou a nebo ze strachu o místo nechtějí být našimi členy, za jejich vnímání našich problémů a případnou tichou podporu. Budeme naše členy nadále hájit a ochraňovat. Budeme nadále pracovat na všem, co pomůže zaměstnancům i odborářům. Děkuji zástupcům hospodářského vedení na všech úrovních v čele s paní generální ředitelkou za spolupráci.

Přeji Vám všem, Vaším rodinám, přátelům i blízkým krásné vánoční svátky, hodně pohody, osobních úspěchů a spokojenosti, tolik potřebný kousek štěstí, lásku a pevné zdraví v novém roce.

*Karel Koukal
předseda PKOV České pošty*

Kdy? Co? Kde?

říjen 2010

Telefónica O2 - v průběhu měsíce byl spuštěn internetový portál pro obsluhu účtů, na nichž jsou ukládány a spravovány zaměstnanecké akcie společnosti Telefónica. Možností zakoupit zaměstnanecké akcie využilo přes 20 % českých zaměstnanců. Podnikový výbor ověřoval, zda při organizačních změnách je zaměstnavatelem aktualizováno zařazení zaměstnanců do tarifních stupňů, v několika případech inicioval nové posouzení náročnosti vykonávaných prací. Byl připraven návrh kapitoly podnikové kolektivní smlouvy pro oblast sociálního fondu.

6. října 2010

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

25. října 2010

Pracovní skupina pro kolektivní vyjednávání v České poště, s. p..

27. října 2010

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

1. listopadu 2010

48. jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p.. Program jednání: Zahájení a schválení programu jednání. Kontrola zápisu ze 47. jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p., konaného dne 4. října 2010. Odborové otázky. Podniková kolektivní smlouva České pošty, s. p., - stav vyjednávání. Hospodářský výsledek České pošty, s. p., za 1. až 9. 2010. Očekávaná skutečnost roku 2010 v České poště, s. p.. Situace ve zpracování Plánu 2011 České pošty, s. p.. Informace z regionů (předsedové KOV regionů). Různé. Závěr.

3. listopadu 2010

16. jednání Rady Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb Program jednání: Kontrola plnění usnesení z 15. jednání Rady OS ZPTNS. Informace OS ZPTNS. Kalendářní plán jednání a hlavní projednávaná problematika Rady a Zastupitelstva OS ZPTNS na rok 2011. Příprava 9. jednání zastupitelstva, návrh rozpočtu OS

Získávání zaměstnanců - nových členů ZO Vegacom – nábor

Na aktuální téma

Získávání nových členů – nábor? Jak to dělat? Jak zajistit přísun nových členů? Jak zajistit existenci odborů ve firmách? Jak přesvědčit zaměstnance o faktu, že odbory potřebují? Jaké použít přesvědčovací argumenty? Zvýšit počet a „omladit“ členskou základnu u firmy, jak? Kdybychom odpověděli na tyto otázky znali, měli bychom o jeden, avšak zcela základní problém méně. Jelikož však žádný silný, jednoduchý či univerzální přesvědčovací argument zřejmě neexistuje, nezbyvá, než snaha zkoušet co se dá, tzn. objíždět jednotlivá pracoviště, zaměstnanice a snažit se vysvětlit.

Nejparadoxnější na této snaze je, že se vlastně jedna část zaměstnanců (členů odborů) snaží, s malým úspěchem, přesvědčit tu druhou část zaměstnanců (nečlenů), že by se na tvorbě pracovních podmínek měli nějak podílet. Ze kolektivní smlouvy je tím dokumentem, který pracovní podmínky spoluvytváří, že právní ochrana člena odborů má svůj význam, a že v praxi má jednotlivec ve sporu se zaměstnavatelem velmi omezené možnosti domoci se svých práv.

Rozhodně to tedy není snaha, kdy se jakési odbory, odněkud z venku, snaží zaměstnancům cosi vnutit či je přesvědčovat, ale snaha části zaměstnanců, zřejmě těch méně lhostejných, méně naivních či více důsledky domýšlejících, zlepšit a pozitivně ovlivnit pracovní podmínky všech zaměstnanců. A zcela nepochybně v jejich zájmu. Druhá část zaměstnanců se vlastně pouze „veze“, eventuálně kritizuje, jak to ta prvá špatně dělá. Nicméně to, co se odborům vyjednat podaří, užívají všichni zaměstnanci. Běžné příčiny tohoto stavu jsou - nezáměr, lhostejnost, neznalost, ale také nechuť platit příspěvky nebo-li šetrnost na nesprávném místě. Jsou dány nepochopením faktu, že drtivá většina zaměstnanců bez nějaké organizace a ochrany, v tomto případě odborů, své pracovní zájmy neobhájí.

Méně běžným či spíše méně příznávaným, ale stále častějším důvodem úbytku, respektive malého efektu při získávání nových členů, je strach. Je to relativně nový fenomén, ale velmi skutečný. Až na malé výjimky jsou odbory v rámci firem snášený jako nutné či spíše existující

zlo. Z tohoto pohledu se pak odvíjí chování části vedoucích zaměstnanců, manažerů, kteří nejrůznějšími způsoby dávají svým podřízeným najevo, že jejich eventuální členství v odborech může mít dopady na jejich kariéru, nebo jen v náznu, že se jim členství v odborech u podřízených nelíbí, což většinou stačí. Chovají se tak přesto, že jim to zákon výslovně zakazuje a spoléhají na fakt, že jen málo zaměstnanců je ochotno či schopno účinně se bránit. Je to začarovaný kruh, zaměstnanci se nebrání, protože se bojí a nevěří, že se ubrání - s tím pak kalkuluje tento typ manažerů, a tím více si vůči zaměstnancům dovolují. Kalkulují s tím, že zaměstnanci, nečlenové odborů, si v případě pracovního sporu musí najmout právníka, což je nákladné, a tak to v drtivé většině sporů se zaměstnavatelem vzdají. V případech, kdy se jedná o spor s členem odborů, jsou opatrnější, protože vědí, že člen odborů má bezplatné právní zastoupení a že jej obhajují odbory. I z této skutečnosti pak pramení averze vůči odborům.

Samozřejmě, že jsou vedoucí zaměstnanci, manažeři, kteří se takto nechovají, funkci odborů akceptují a chovají se naprosto korektně. Bohužel jsou to však spíše výjimky. O to víc je třeba si těchto kolegů vážit a naše ověřená zkušenost je taková, že jsou to i po pracovní stránce velmi často ti kvalitnější, výkonnější a zkušenější odborníci. Jsou to manažeři vědomi si faktu, že bez dobrých vztahů a korektní spolupráce s „řadovými“ zaměstnanci dobrých výsledků nedosáhnou.

Nicméně je strach či obava zaměstnanců skutečností a záleží pouze na osobní odvaze či sebevědomí zaměstnance, zda takové jednání vůči sobě přistupí.

Možná posledním, ale počet členů velmi ovlivňujícím či spíše snižujícím faktorem, jsou pracovní poměry na dobu určitou. Pracovní poměr s trváním půl roku, rok apod., s nejistotou, zda bude prodloužen. Téměř žádný ze zaměstnanců mající pracovní poměr na dobu určitou nevstoupí do odborů. Důvody jsou jasné. V současné době se na legislativní úrovni diskutuje o prodloužení dvouletého omezujícího limitu (možnosti opakovat pracov-

ní poměr na dobu určitou) na pětiletý. Dopady této změny na zaměstnance a odbory by byly téměř katastrofální, a tento fakt, i v kontextu členství v odborech, by odboroví vyjednávači měli mít neustále na mysli.

Již historickým, ale bohužel, v obecném myšlení, zřejmě stále působícím faktorem, je spojování odborů s minulým režimem respektive s levicí. I s tímto názorem se při získávání členů setkáváme. Toto, po 20 letech naprosto nesmyslné spojení, je odborům stále účelově předhazováno samozřejmě z kruhů, kterým samotná existence odborů vadí. Jsou to kruhy mající zájem na maximálním omezení či zúžení práv zaměstnanců a pokud by se to podařilo, omezení či likvidaci zákoníku práce. Funkcí odborů je obhajovat práva zaměstnanců, a je to tak v celém civilizovaném světě. Pokud někdo považuje zákoník práce, tj. určitá „pravidla slušného zacházení“ se zaměstnanci za levičová, nabízí se otázka, zda je snaha o omezení práv zaměstnanců pravcová.

Všechny výše uvedené skutečnosti, a samozřejmě i další, jsou předmětem a tématem diskusí se zaměstnanci Vegacomu, která trvale, ale v současné době zcela cíleně, probíhá se záměrem zaměstnance informovat, ale také, a to zejména, získat je pro členství v odborech. Zástupci výboru odborové organizace objíždějí dislokovaná pracoviště po celém území ČR s cílem zaměstnance informovat, přesvědčit je a pro členství v odborech získat. Zkušenost je zatím taková, že o schůzky s odbory mají zaměstnanci zájem. Jaký bude efekt ukáže nejbližší čas.

Důsledkem velké obměny zaměstnanců v posledních letech, výpovědi, přirozené odchody zaměstnanců atd. došlo velkému úbytku členů. Ani příchodem velkého počtu zaměstnanců od Telefóniky O2 se nepodařilo tento stav napravit. Jejich zájem je omezený i proto, možná právě proto, že větší část má pracovní poměry na dobu určitou.

Je zcela nepochybné, že odbory jsou téměř jediným subjektem, který má v rámci firem zákonné právo zaměstnance zastupovat a do dění zasahovat. To právo jim dává zejména zákoník práce a kolektivní smlouva.

Přesvědčit o tom zaměstnance a získat je k podílení se na tvorbě a obhajování pracovních podmínek tzn. tvorbě kolektivní smlouvy a eventuálně dalších firemních dokumentů je sice dost nevděčným, ale naprosto nezbytným úkolem odborů.

VZOO Vegacom
-t.v.-

Aktuální dění v České poště:
www.odboryceskeposty.cz

Era slaví další úspěch. V soutěži o české nejefektivnější reklamní kampaně EFFIE 2010 naprosto převálcovala konkurenci a odnesla si první místo v kategorii „Finanční služby“ za kampaň na Era osobní účet.

„I když se mediální výdaje na komunikační podporu Ery pohybovaly spíše na spodní hranici průměru, dosáhli jsme vynikajících výsledků z hlediska spontánní i podpořené znalosti reklamy a značky Era,“ prozradil výkonný manažer Marketingové komunikace Petr Vondráček.

Podstatou značky Era je jednoduchost, srozumitelnost a otevřenost bankovních služeb. „Dle našich zjištění má reklama pozitivní vliv na vnímání Ery jako inovativní, důvěryhodné a dynamické, takže dokonale splňuje zadání,“ dodal Petr Vondráček.

Co je Effie?

Era dostala Effie

EFFIE je zkratka slova Effectiveness (efektivnost) a označuje soutěž o nejefektivnější reklamu. V dvoukolovém rozhodování porota posuzuje měřitelné, prokazatelné výsledky kampaní ve vztahu k zadaným cílům a hodnotí účinnost kampaní v poměru k vynaloženým prostředkům. Kreativita, k níž se přihlíží ve druhém kole hodnocení, je zde chápána v širším slova smyslu: jako inspirativnost strategického řešení a nápaditost komunikačního mixu i jako účelnost a cílevědomost, s nimiž ztvárnění kampaně slouží zvolené strategii.

Soutěž vznikla v roce 1968 v New Yorku. V České republice byla EFFIE poprvé uspořádána v roce 1997, kdy ARA (Asociace reklamních agentur - dnes AKA) získala příslušnou licenci.

První české Effie se účastnilo 13 agentur, které přihlášily 23 kampaní. V roce 2010 soutěžilo o přízeň poroty 62 kampaní.

Poštovní spořitelna spustila zcela nově pojatou kampaň 1. dubna. Cílem bylo představit novou produktovou značku Era se zaměřením na produkt Era osobní účet. Kampaň s hlavní tváří Evou Holubovou využívala televizní spoty, rozhlas, internet, tisk a také venkovní reklamu.

Na tom, že je Era úspěšná mají velkou zásluhu i zaměstnanci České pošty, kteří se na prodeji Era osobního účtu a dalších produktů podílejí. Za to jim náleží velké poděkování, mimo jiné i v podobě zvýhodnění, se kterými si mohou Era osobní účet a další vybrané produkty sami založit.

Poštovní spořitelna je součástí Československé obchodní banky, a. s. ■

Nejlepší dostupnost v České republice

Platební karta

Internetové bankovníctví

Je snadné ulehčit si život.
Era osobní účet

era
jednoduše

800 210 210
www.postovnisporitelna.cz

Poštovní spořitelna

ZPTNS na rok 2011. Informace o kolektivním vyjednávání. Příprava V. sjezdu OS ZPTNS: harmonogram přípravy sjezdu, klíč pro volbu delegátů V. sjezdu OS ZPTNS, místo konání sjezdu, termín konání sjezdu. Plán kontrol BOZP na rok 2011. Informace o základních organizacích: Informace odborového svazu: složení členské základny k 1. 11. 2010, přehled ZO OS, které se opoždějí v odvodu inkasa OS ZPTNS, přehled ZO, které neposlaly evidenční list k 1. 7. 2010. Informace z regionů (členové rady). Různé.

3. listopadu 2010

Telefónica O2 – úvodní setkání zástupců PKOV s nově jmenovaným ředitelem divize Lidské zdroje. Pan ředitel představil úkoly, jež dostal k realizaci v nejbližším období. Za stranu odborů jsme deklarovali naše aktuální priority a též dlouhodobější zájmy.

3. a 24. listopadu 2010

Telefónica O2 – jednání s Lidskými zdroji o organizačních, provozních změnách a úpravách pracovních režimů v jednotlivých divizích, především v obchodních složkách. Dalšími tématy - zaměstnanecké benefity pro rok 2011, rozsah čerpání letošních dovolených, mzdový vývoj v období 1. – 9. měsíce, firemní průzkum spokojenosti a postojů zaměstnanců, rozsah zaměstnávání agenturních pracovníků, spuštění provozu Evropského servisního centra Lidských zdrojů v Dublinu. Projednávány byly též případy porušení pracovní kázně, diskutovány způsoby posuzování a hodnocení těchto problémů a byly hledány cesty k omezení jejich počtu.

4. listopadu 2010

20. jednání redakční rady časopisu OS ZPTNS PTN ECHO Program: Zahájení a program jednání. Kontrola plnění úkolů vyplývajících ze zápisu č. 19. z jednání redakční rady časopisu OS ZPTNS PTN ECHO konaného dne 2. září 2010. Vyhodnocení čísla 5/2010 časopisu OS ZPTNS PTN ECHO. Příprava čísla 6/2010 časopisu OS ZPTNS PTN ECHO. Harmonogram výroby časopisu OS ZPTNS PTN ECHO – ročník 18., rok 2011. Termíny jednání redakční rady v roce 2011. Různé. Diskuse. Závěr.

4. listopadu 2010

13. jednání Podnikového koordináčního odborového výboru

společností novinových služeb v České republice. Program: Zahájení a projednání návrhu programu jednání. Kontrola zápisu z 12. jednání PKOV SNS v ČR konaného dne 2. září 2010. Předběžný výsledek hospodaření PKOV SNS v ČR za rok 2010. Návrh rozpočtu PKOV SNS v ČR na rok 2011. Odborové otázky: Informace o stavu členské základny. Evidenční listy ZO OS. Odvody členských příspěvků na OS ZPTNS. Odeslaná pošta členům PKOV SNS v ČR. Termíny jednání PKOV SNS v ČR v roce 2011. Společnost Mediaservis s. r. o. – informace o situaci ve firmě. Prohlídka nových prostor společnosti Mediaservis s. r. o.. Různé. Diskuse. Závěr.

8. listopad 2010

Telefónica O2 - zástupce jednotky Logistika přednesl plán na přesun sídla centrálního zásobovacího bodu a navazující sociální program pro zaměstnance, kteří budou zajišťovat start logistických činností v tomto novém místě.

9. a 10. listopadu

Seminář pro nově zvolené funkcionáře VZO OS ZPTNS ve Zlenicích.

10. listopadu 2010

Telefónica O2 – zástupci PKOV navštívili vedení divize Provoz a získali informace o situaci a o řešení problémů spojených s přechodem společnosti na outsourcing technických činností. Byli seznámeni s organizační činností dispečerských pracovišť a s novými postupy zajišťování požadavků na dodávky prací v telekomunikační síti. Zároveň přijali rámcovou informaci o záměrech v organizaci dohledových center v příštím roce.

16. listopadu 2010

9. jednání Zastupitelstva Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb Program jednání: Zpráva o činnosti od 8. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS. Návrh rozpočtu OS ZPTNS na rok 2011 - stanovisko revizní komise. Informace o kolektivním vyjednávání (ústně). Příprava V. sjezdu OS ZPTNS: a) termín konání sjezdu, b) místo konání sjezdu, c) klíč pro volbu delegátů sjezdu, d) harmonogram přípravy sjezdu (ústně). Kalendářní plán jednání a hlavní projednávání

NEHODA NENÍ NÁHODA!

Když jsem po 28 letech působení ve školství jako učitelka přišla o práci, byla v roce 1997 PNS jedinou možností, jak mít zase práci a uživit své dvě dcery. Původně jsem tam šla jen na brigádu na pár měsíců a nakonec zůstala až do odchodu do důchodu více jak pět let. Pracovala jsem v pozici doručovatele tisku v Olomouci.

Můj otec pracoval v odborech většinu svého života - předseda KVOS textil, oděv, kůže. Bylo tedy zcela samozřejmé, že s nástupem do prvního zaměstnání jsem se stala členkou odborů i já. Jsem jí dosud.

Je to otřepaná fráze, ale nikdo z nás neví, co, kdy a kde na nás čeká. Mnoho z vás v rámci svých každodenních pracovních povinností má velmi blízko k dopravní nehodě. Při nedávném členském setkání v rámci naší základní odborové organizace se sídlem v Šumperku jsem na toto téma prezentovala svoji zajímavou pracovní aktivitu, které se věnuji nyní, již ve věku raně seniorském, těmito údaji:

Víte, že - každé 3 minuty dochází v ČR k dopravní nehodě, - 80 % poškozených nedostane odškodné, protože neví, že jim náleží, - 20 % poškozených

dostane velmi nízké odškodné. Víte, že - poškozených na zdraví a mrtvých při dopravních nehodách v ČR je 30 000 lidí ročně. Víte, že - průměrný občan nemá peníze na dobrou advokátní kancelář, - pouze 3 % občanů využívá právní služby.

Právě proto vznikla firma Evropské centrum odškodného spol. s. r. o. (www.evco.cz), která se pomáhá poškozeným při dopravních nehodách získat odškodné v patřičné výši.

Společnost zaměstnává nejlepší právníky, kteří se specializují na získávání odškodného, zaměstnává posudkové lékaře. Veškeré konzultace pro poškozené jsou ZDARMA.

Někteří z vás mohou namítnout, že žádné peníze zdraví nevrátí a živitele rodiny nenahradí. To je pravda. Ale takto získané peníze mohou usnadnit život mámě, která zůstala s dětmi sama, zlepšit kvalitu života člověku, který zůstal na vozíku a podobně. Tolik aspoň stručně o výše uvedené společnosti.

Řešíme dopravní nehody až čtyři roky zpětně. Také je tu nabídka spolupráce, je nás málo a potřebujeme schopné obchodní zástupce. Pracuji po celé republice a rovněž po celé republice hledám spolupracovníky.

Závěrem mi dovoluňte, abych vám všem popřála hodně pracovních úspěchů, rodinné pohody a dopravní nehody? Ty ať se vám zdaleka vyhýbají.

Mgr. Zdeňka Stošková

Získáváme nové členy



Systematicky jsou informováni o výhodách členství v odborovém svazu noví zaměstnanci pošty v působnosti Koordinačního výboru Regionu Střední Čechy. Každý měsíc noví poštáři dostanou dopis, ve kterém jsou uvedeny základní informace o odborové organizaci a přehledný souhrn o kolektivní smlouvě. Předsedkyně KOV Ivana Musilová k tomu řekla: „Takto se nám podařilo získat minulý měsíc 10 nových členů v Praze a 8 ve Středních Čechách. Jde většinou o ženy, doručovatelky, pracovníce u přepeček či třídění, ale i obchodníky. O nábor se snažíme mimo oslovení nových zaměstnanců sa-

mozřejmě i jinak, například i při bowlingovém turnaji!“

Vliv na získávání členů má jistě kromě tohoto způsobu i sama denní činnost odborů, zastupování a pomoc řadovým pracovníkům při běžných problémech na pracovišti. V poslední době např. při přeřazení na jiné pracoviště a s tím spojeným zapojením do směnného provozu či vyřešení situace při reorganizaci, kdy odcházející zaměstnankyně neprávem dostala pro nového zaměstnavatele negativní pracovní posudek.

„Přestože se daří získat nové zaměstnance pro členství, pokles počtu členů trvá. Bohužel i z důvodu přechodu do jiné odborové organizace v rámci podniku a následného ukončení členství v ní bez návratu zpět do našeho svazu.“ dodává I. Musilová. -dě-

>>> na nástěnce

PORADENSKÁ INFOLINKA

pro členy odborů, zaměstnance i zaměstnavatele

840 888 233

nonstop

PRVNÍ PRÁVNÍ POMOC PO TELEFONU V ČR

- **Zákoník práce, pracovní právo v praxi**
- **Nevíte si rady v zaměstnání, vyzkoušejte naše poradenské služby!**
- **Bytová problematika**

E-mail: poradenska.infolinka@service4c.com
SMS: 604 193 115

Zkušební provoz od května 2010

JAK VÍCE INFORMOVAT (NEJEN) ČLENY NAŠÍ ZÁKLADNÍ ORGANIZACE

Asi před dvěma roky řešil náš závodní výbor problém, jak více informovat členy základní organizace a další zaměstnance podniku. Jedná se především o informace z naší základní organizace odborového svazu, o plánu kulturních a společenských akcí námi pořádaných. Jak asi všichni víte, nástěnky a služební emaily jsou často nedostačující a někdy i nedostupné všem zaměstnancům. „Co zkusit info na web stránkách?“ padl návrh na schůzi závodního výboru. Po několika názorech z řad našich členů bylo rozhodnuto a začaly se shromažďovat materiály k přípravě. Uplynulo pár týdnů a po několika úpravách byly stránky spuštěny. Dnes jsou vyhledávané nejen našimi členy, ale i členy jiných základních organizací, zaměstnanci České pošty a v poslední řadě i bývalými pracovníky, důchodci. Dnes tyto stránky pravidelně aktualizují a věřím že budou nadále sloužit a informovat co největší okruh lidí se zájmem o dění v naší základní organizaci a odborovém svazu.

Dušan Machourek
ZO OS ZPTNS
Postservis + VT Brno

<http://odbory-brno.webnode.cz>

Na webové stránce jsou také fotografie ze schůzí, výletů i sportovní činnosti.

Z REGIONŮ



problematika Rady a Zastupitelstva OS ZPTNS na rok 2011. Různé

22. listopadu 2010

49. jednání Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p. Program jednání: Zahájení a schválení programu jednání. Kontrola zápisu ze 48. jednání Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p., konaného dne 1. listopadu 2010. Odborové otázky. Společné jednání – aktiv předsedů ZO OS ZPTNS v působnosti České pošty, s. p., PKOV ČP, s. p. a hospodářského vedení ČP, s. p. (2. XII. 2010) – stav přípravy. Podniková kolektivní smlouva České pošty, s. p., - informace o průběhu vyjednávání. Různé. Závěr.

26. listopadu 2010

Telefónica O2 – jednání zástupců Evropské rady pracujících s delegáty centrálních Lidských zdrojů Telefónica Europe o chystaných programech vzdělávání a rozvoje zaměstnanců a o programu s názvem „One Telefónica - One Team“ zaměřený na sjednocení různých aktivit v rámci celé světové Skupiny Telefónica. Jedním z modulů tohoto programu jsou zaměstnanecké akcie mateřské společnosti – společností Telefónica se sídlem v Madridu.

2. prosince 2010

Společné jednání – aktiv - předsedů základních organizací Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb v působnosti České pošty, s. p., členů Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p. a hospodářského vedení České pošty, s. p.. Program: Zahájení a program jednání. Odborové otázky a Podniková kolektivní smlouva České pošty, s. p. na rok 2011. Rok 2010 a záměry na rok 2011 v České poště, s. p.. Diskuse. Závěr.

6. prosince 2010

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

13. prosince 2010

50. jednání Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p..

K. M., J. H., J. P.

Úvodní stránka | Mapa stránek | RSS | Tisk

ZO Postservis+VT Brno

Hledat:

- Kontakt
- Novinky
- Plán akcí 2010
- Fotogalerie
- výbor ZO
- členská základna
- schůze - zápisy
- odkazy
- Napište nám

Kontakt

Odborový svaz zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb - základní organizace Postservis+VT Brno

ZO OSZPTNS ZO Postservis+VT Brno, Řípská 1181/18a, Brno 655 90

+420 604 133 866

machourek

Novinky

23.11.2010 17:55
zájezd - termály
OS ZPTNS ZO, Česká pošta, Postservis + VT Brno pořádá v sobotu 11. prosince 2010 zájezd. MAĎARSKÉ TERMÁLY MOSONMAGYARÓVÁR Cena : zaměstnanec ČP 250,- Kč zaměstnanec ČP (člen odborů Postservis+VT) 200,- Kč ostatní 300,- Kč Cena zahrnuje : ...

04.10.2010 19:15
sklípек
Sklípек – Bořetice ...přijďte s přáteli a zkuste vypít celý soudek vína... Program : Odjezd pátek 26.listopadu 2010 z Brna v 17.00 Místo nástupu : ul. Benešova 8(zastávka ul.Řípská 18a) Cena : pro zaměstnance ČP 350 Kč včetně dopravy člen odborů Postservis+VT 300 Kč včetně...

16.08.2010 17:51
Změna sídla (názevu) naší odborové organizace

Exkluzivní nabídka pro všechny zaměstnance České pošty, s.p.

Na základě dlouholeté úspěšné spolupráce České pojišťovny z Českou poštou mohou zaměstnanci České pošty využívat slevy na pojištění a jiné benefity. Česká pojišťovna pro Vás od 1. 12. 2010 připravila úplně novou nabídku těchto výhod:

příspěvek zaměstnavatele na životní pojištění

Zaměstnanci, kteří pracují u České pošty nejméně tři roky mohou čerpat příspěvek zaměstnavatele na následující typy životního pojištění nebo penzijního připojištění:



- DIAMANT Expres nebo DIAMANT - nové pojištění v nabídce od 1. 1. 2011
- DYNAMIK Expres nebo DYNAMIK Pro
- Kapitálové životní pojištění 60S-P
- Kapitálové životní pojištění Partner sazba V55V
- Penzijní připojištění PFČP

Příspěvek je možné čerpat vždy jen na jeden produkt, tj. buď na životní pojištění nebo na penzijní připojištění. Kromě hlavní výhody pojištění, kterou je pojistná ochrana před nečekanými riziky, je jistě přínosem i možnost uplatnění daňových odpočtů.

15% sleva na úrazové pojištění v rámci pojištění MULTIRISK



Každý zaměstnanec, který má uzavřenou smlouvu o penzijním připojištění u PFČP s cellovým měsíčním příspěvkem nejméně 400 Kč, má možnost sjednání úrazového pojištění v rámci pojištění MULTIRISK s 15% slevou. Pojistná rizika a pojistné částky jsou plně volitelné.

30 % sleva na „Pojištění v KOSTCE“

Od 1. 12. 2010 došlo k navýšení této slevy z 20 % na 30 %. Nově mohou tuto slevu využít všichni zaměstnanci České pošty včetně jejich nejbližších rodinných příslušníků (manželka a děti).



- 30 % sleva na nově sjednané produkty v rámci balíčku pojištění, který obsahuje
- Pojištění domácnosti
 - Pojištění obytných budov a souvisejících staveb
 - Pojištění zařízení rekreačního objektu
 - Pojištění stavebních součástí bytů
 - Pojištění odpovědnosti za škodu občanů

Sleva je trvalá. Sleva se vztahuje pouze na nově sjednanou smlouvu, a tím i na v ní sjednaná pojištění. V průběhu trvání smlouvy je možné jednotlivá pojištění přidávat i ubírat. Na později přidaná pojištění se sleva poskytnutá při sjednání nevztahuje.

Exkluzivní nabídka pro všechny zaměstnance České pošty, s.p.

30 % sleva na „Povinné ručení“ a „Havarijní pojištění“

Od 1.12.2010 došlo k navýšení slevy na „Havarijní pojištění“ z 10 % na 30% a byla přidána sleva na POV ve výši 30%. Nově pak mohou tyto slevy využít všichni zaměstnanci České pošty včetně jejich nejbližších rodinných příslušníků (manželka a děti).



30% sleva na nově uzavřenou smlouvu POV nebo HAV

- výběr ze dvou variant POV – STANDARD a EXCLUSIVE
- obě pojištění je možno sjednat současně nebo každé zvlášť

Navíc ke každému POV nyní všichni získají ZDARMA benefity v rámci nového 1. Povinného ručení bez povinnosti:



Povinnosti po nehodě
teď bereme
na sebe

- vyřídíme za Vás škodu na vozidle, kterou Vám při dopravní nehodě způsobí klient jiné pojišťovny
- odtah vozidla 500 km – v případě dopravní nehody Vám zdarma odtáhneme nepojízdné vozidlo, ať už jste viník nebo poškozený
- zapůjčení náhradního vozidla na 3 dny – pro nepojízdné vozidlo po dopravní nehodě na zemi ČR a to i v případě, že jste viníkem nehody

„Stačí zavolat 841 114 114 a my to vezmeme na sebe“

Celková úspora s produkty České pojišťovny

Průměrná hodnota ročního pojistného	Roční pojistné	Roční sleva
Pojištění domácnosti – hodnota domácnosti cca 1 000 000 Kč	4 100 Kč	1 230 Kč
Pojištění obytných budov a souvisejících staveb – hodnota domu 3 000 000 Kč	2 900 Kč	870 Kč
Pojištění zařízení rekreačního objektu v hodnotě 500 000 Kč	6 000 Kč	1 800 Kč
Pojištění bytů a souvisejících prostor	1 500 Kč	450 Kč
Pojištění odpovědnosti za škodu občanů	410 Kč	123 Kč
HAV Škoda Fabia 1,2 TSI – hodnota vozu cca 260 000 Kč	10 668 Kč	3 200 Kč
POV Škoda Fabia 1,2 – varianta STANDARD	4 496 Kč	1 349 Kč
Cestovní pojištění Globus	1 000 Kč	100 Kč
Úrazové pojištění v rámci pojištění Multirisk	3 000 Kč	450 Kč
Roční úspora celkem		9 572 Kč

V případě Vašeho zájmu o sjednání některého z výše uvedených zvýhodněných pojištění se můžete obrátit na některého z obchodníků České pojišťovny spolupracujících s Českou poštou.

Chráníme vaše sny



ČESKÁ POJIŠŤOVNA

Jak je to vlastně s prací přesčas

Práce přesčas znamená pro zaměstnance velký zásah do jeho osobního volna a rodinného života, má přímý dopad na možnost jak odpočinku, tak kulturního a společenského využití a uplatnění. Takto je to je vnímáno jak na mezinárodní úrovni v souvislosti s Úmluvou Mezinárodní organizace práce, tak na úrovni zákonodárství ČR. Snahou zákonodárců proto bylo finančně zvýhodnit zaměstnance, který pracuje přesčas a zároveň učinit práci přesčas pro zaměstnavatele dražší.

Jak vůbec práci přesčas chápat? Na to dává odpověď zákoník práce v § 78 odst. 1 písm. i) který stanoví, že prací přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.

Příkaz k práci přesčas nemusí dávat zaměstnavatel písemně, stačí příkaz ústní. Může jej dát i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi směnami, popřípadě i na dny pracovního klidu. Dny pracovního klidu jsou pak ze zákona:

a) dny, na které připadají nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu, nemusí se jednat pouze o sobotu nebo neděli ale o jakýchkoli sedm po sobě jdoucích dní

b) státní svátky a svátky ostatní jako svátek práce, svátky vánoční a Nový rok. Zaměstnavatel však ve své pravomoci použít institut přesčasové práce není neomezený. Především práci přesčas je možné konat jen výjimečně. Nemůže být proto plánovaná předem. Dalším omezením je, že nařízená práce nesmí činit víc než 8 hodin v jednotlivých týdnech a celkem 150 hodin v kalendářním roce. Nad tento limit lze se zaměstnancem přesčasovou práci pouze dohodnout. I zde je však limit dohodnutých přesčasových hodin omezen na počet 266 hodin ročně. Celkem tedy počet přesčasových hodin nařízených a dohodnutých hodin nesmí přesáhnout 416 hodin za rok. V některých kolektivních smlouvách je omezen i počet hodin, ke kterým dává zaměstnanec souhlas. Např. v podnikové smlouvě Telefónica O2 je takovýto souhlas omezen na 150 hodin.

Nutno však zdůraznit, že do počtu nejvýše přípustné práce přesčas se nezahrnuje práce, za kterou bylo poskytnuto zaměstnanci náhradní volno.

Přesčasová práce je pro zaměstnavatele dražší

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo, + příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku. Tedy nikoliv pouze tarifní mzdy, která je vždy nižší než průměrný výdělek! Zaměstnanec se může se zaměstnavatelem dohodnout, že místo příplatku za práci přesčas si vezme náhradní volno. V době čerpání tohoto náhradního volna již zaměstnanci nepřislouží mzda. Poskytnutí náhradního volna je v pravomoci zaměstnavatele. Pokud však toto náhradní volno zaměstnavatel zaměstnanci neposkytne v době 3 kalendářních měsíců – nebo v jiné dohodnuté době – po výkonu práce přesčas, musí zaměstnanci k dosažené mzdě poskytnout výše uvedený příplatek.

Náhradní volno může zaměstnavatel poskytnout pouze na základě dohody se zaměstnancem. To je třeba zdůraznit. Protože se hodiny přesčasů, za které je čerpáno náhradní volno, nezahrnují do počtu hodin nejvyšší přípustné práce, často zaměstnavatelé tlačí na zaměstnance, aby si místo příplatku toto náhradní volno vybírali. Často však je tím v zaměstnancích vzbuzován dojem, že se „přesčasová práce u zaměstnavatele neplatí“. Takovýto nátlak je nepřipustný.

Praxe ukázala, že vyloučení možnosti sjednat již v pracovní smlouvě mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas není praktické. Proto to zákon od 1. 1. 2008 u vedoucích zaměstnanců přímo povoluje. Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení oprávněni stanovovat a ukládat podřízeným zaměstnancům úkoly a řídit jejich práci. Rozsah takto zohledněné přesčasové práce je však omezen limitem 150 hodin ročně, tedy ve stejném rozsahu jako možnost přesčasovou práci nařídit.

Protože náš zákoník práce je postaven na liberálním principu „co není zakázáno, je povoleno“, nevylučuje se ani možnost sjednat i s ostatními zaměstnanci mzdu s přihlédnutím k práci přesčas. Zaměstnavatele však této možnosti příliš nevyužívají. Museli by kontrolním orgánům přesnou kalkulaci zdokladovat v jakém poměru je mzda složena ze základní mzdy a přesčasových hodin.

Řada zaměstnanců má se zaměstnavatelem dohodnutou kratší pracovní dobu. V těchto případech nemůže zaměstnavatel práci přesčas nařídit, může si jí se zaměstnancem pouze dohodnout. Práci přesčas se však stává až prvá hodina práce po naplnění stanovené týdenní pracovní doby (ať již stanovené zákonem nebo kolektivní smlouvou). Tedy např. prvá hodina po 40hodinové u zaměstnavatele stanovené pracovní době, a ne prvá hodina po 30hodinové u zaměstnancově kratší pracovní době.

Kamenem úrazu je, když zaměstnavatel nevede evidenci pracovní doby, nebo ji vede nedostatečným způsobem. Do této evidence patří bezpochyby i evidence práce přesčas. Zákon neukládá přímo, jakým způsobem má být evidence vedena, ale požaduje její vedení tak srozumitelné, aby z ní byl jasný průběh pracovní doby a ne jen dokladování přítomnosti zaměstnance na pracovišti. Zaměstnanec má totiž právo do této evidence nahlížet a pořizovat si z ní na náklady zaměstnavatele výpisy nebo stejnopisy. Kontrolní orgány pak chyby v evidenci sankcionují a odvolání proti těmto sankcím jsou neúspěšná.

Závěrem je nutné upozornit, že ne každá přítomnost zaměstnance po stanovené pracovní době je prací přesčas. Aby se stala prací přesčas stala, musí být prováděna (vedle příkazu) alespoň se souhlasem nebo vědomím zaměstnavatele.

Dohánění pracovních restů nebo nahrazování pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance prací přesčas není.

JUDr. Pavel Sirůček, svazový právník

Pracovní volno k hledání zaměstnání

Podrobnosti uvádí nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci (dále NV). Pracovní volno bez náhrady mzdy nebo platu se poskytnou na nezbytně nutnou dobu před skončením pracovního poměru nejvýše na 1 půlden v týdnu po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců. Pracovní volno ovšem s náhradou mzdy obdrží zaměstnanec, který dostal výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. a) až e) zákoníku práce (ZP). Rovněž se jedná o jeden půlden v týdnu po dobu výpovědní doby. Stejný nárok, včetně náhrady mzdy, má zaměstnanec, který skončil pracovní poměr dohodou ze stejných důvodů. Volno je určeno k vyhledání nového místa před skončením pracovního poměru a lze jej se souhlasem zaměstnavatele slučovat.

Jaký rozsah volna?

Pracovní volno je zaměstnavatel zaměstnanci povinen poskytnout bez ohledu na to, zda pracovní poměr končí dohodou o rozvázání pracovního poměru nebo zda zaměstnavatel dává výpověď zaměstnanci nebo zaměstnanec dává výpověď zaměstnavateli. Nárok na pracovní volno vzniká i zaměstnanci, jehož pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou, pokud to ovšem vzhledem k době trvání pracovního poměru přichází v úvahu. Volno však nemůže čerpat zaměstnanec, jehož pracovní poměr končí okamžitým zrušením pracovního poměru vzhledem k tomu, že pracovní poměr v tomto případě končí ihned. Zpravidla tento nárok nevznikne ani při zrušení pracovního poměru ve zkušební době, pokud ovšem není mezi okamžikem skončení pracovního poměru a projevem vůle určitý časový odstup, který by umožňoval toto volno využít.

Nárok na náhradu mzdy je jen v případě skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) ZP. To je např. při skončení pracovního poměru z organizačních (např. nadbytečnost zaměstnance v důsledku reorganizace nebo snižování počtu zaměstnanců) a zdravotních důvodů.

Pracovní volno je zaměstnavatel povinen poskytnout po nezbytně nutnou dobu, nejvýše však jeden půlden v týdnu, po dobu odpovídající výpovědní době. Volno může zaměstnanec vyčer-

pat kdykoli během výpovědní doby (zpravidla osm půldnů), neboť výpovědní doba je nejméně dvouměsíční. I kdyby se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl na delší výpovědní době, pracovní volno při hledání zaměstnání by bylo stále v rozsahu půl dne v týdnu za dvouměsíční výpovědní dobu. Volno v uvedeném rozsahu je možné ve výjimečných případech sloučit. Zejména tehdy, jestliže by jinak poskytnutí pracovního volna nesplnilo svůj účel (např. pro větší vzdálenost místa nového zaměstnání, změna bydliště apod.).

Účelové volno

Volno je účelové s určením na hledání zaměstnání. Zajistí-li si zaměstnanec nový pracovní poměr, nárok na volno nemá nebo (pokud je již čerpal) zbytek si již nemůže vyčerpat. Nárok na pracovní volno nevznikne tehdy, jestliže zaměstnanec má již nové zaměstnání zajištěné. Ale i v těchto případech nárok může výjimečně vzniknout, je-li nutné, aby např. se šel k novému zaměstnavateli představit nebo sjednat podrobnější podmínky či se má účastnit výběrového řízení na určité pracovní místo.

Půlden v týdnu je maximální hranice pracovního volna. V NV se setkáváme s "nezbytně nutnou dobou". Rozsah volna určuje zaměstnavatel a přihlíží přitom k podmínkám nejen na jeho straně (zejména provozní a výrobní důvody), ale i zaměstnance. Bude-li zaměstnavatel požadovat, aby zaměstnanec tuto překážku v práci prokázal, je povinen vyhovět. Musí si pak od zaměstnavatele, kde si hledal zaměstnání, opatřit potvrzení o účasti na jednání, ověřování dokladů, sepisování pracovní smlouvy apod. Tato povinnost vyplývá pro zaměstnavatele, u něhož se zaměstnanec uchází o práci, z ustanovení § 206 odstavce 2 ZP. Dále je třeba, aby zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna včas požádal (§ 206 odstavec 1 ZP).

Zaměstnanec nesmí mít neomluvenou zameškanou převážnou část směny v kalendářním měsíci, kdy mu bylo poskytnuto pracovní volno. Jinak by náhradu mzdy nedostal. Neomluvená zameškaná kratších částí jednotlivých směn se počítají. Dále by nedostal náhradu mzdy, kdyby se po skončení pracovního volna bez vážných důvodů včas nevrátil do práce.

JUDr. Ladislav Jouza

Čeká nás období změn

V roce 2011 se nás všech dotkne mnoho změn, změny čekají nemocenskou, stavební spoření i solární elektrárny



Pro lepší orientaci ve všech změnách uvádím následující rekapitulaci.

Sociální oblast

- omezení vyplácení porodného, nárok na porodné budou mít ženy pouze za první narozené dítě, pokud příjem jejich rodiny nepřesáhne 2,4násobek životního minima (výše porodného zůstává 13 000 korun, u dvojčat a více dětí 19 500 korun)
- snížení příspěvku na péči zdravotně postižených v prvním stupni z 2000 Kč na 800 Kč
- změna ve vyplácení rodičovského příspěvku Jeho celková výše bude limitována 216 000 korunami. Tato suma se pak rozdělí počtem měsíců, po které bude chtít rodič zůstat doma. Limity rodičovské zůstanou stejné jako v současnosti, nejkratší bude dva roky, nejdelší čtyři roky.
- změna ve výplatě nemocenské - nemocenská se bude nově vyplácet až od 22. dne nemoci. Do té doby budou zaměstnavatelé platit svým zaměstnancům náhradu mzdy. V současnosti ji vyplácejí pouze do 14. dne nemoci. Novela také upravuje výši nemocenské. V minulosti činila do 30. dne pracovní neschopnosti 60 procent denního vyměřovacího základu, od 31. až do 60. dne dočasné pracovní neschopnosti 66 procent, a poté 72 procent. Úsporné opatření pro rok 2010 stanovilo nemocenskou ve výši pouze 60 procent denního vyměřovacího základu po celou dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti a tato výše bude platit i v roce 2011. Výrazné jsou tak v příjmech poškození dlouhodobě nemocní zaměstnanci. Nemocenské pojištění pro firmy se nesníží a nebude jim již poskytována refundace poloviny poskytnutých náhrad.
- úprava ve vyplácení sociálního příplatku, na který budou mít nárok jen rodiny se zdravotně postiženým dítětem či rodičem. Pro sociálně slabší rodiny je zrušen od prvního ledna příštího roku (nahradí ho pomoc v hmotné nouzi). Do prosince 2010 ho budou dostávat sociálně slabé rodiny, jejichž čistý měsíční příjem nepřekročí dvojnásobek životního minima.
- hranice pro odvod na sociální pojištění ponechána ve výši 72násobku průměrné mzdy

Oblast zaměstnanosti

- zrušeno nekolidující zaměstnávání - nezaměstnaní si nebudou moci přivydělávat. V současné době může uchazeč o zaměstnání pobírající podporu přivydělat do výše poloviny minimální mzdy.
- podpora v nezaměstnanosti se sníží do toho, kdo dá sám výpověď nebo rozváže pracovní poměr dohodou (od prvního měsíce jen 45 % předchozího čistého výdělku).
- má-li zaměstnanec nárok na odstupné od zaměstnavatele, podpora v nezaměstnanosti se mu začne poskytovat až po uplynutí doby, která odpovídá výši odstupného (například při odstupném ve výši čtyř měsíčních platů se podpora v nezaměstnanosti začne poskytovat až po těchto čtyřech měsících).
- nezaměstnaní, kteří začnou podnikat, dostanou státní překlenovací příspěvek prostřednictvím úřadu práce až do výše 29 000 Kč (za pět měsíců) - krytí provozních nákladů (nájemné, doprava)

Odměňování státních zaměstnanců

Změny v odměňování státních zaměstnanců, novela zákoníku práce, která umožňuje vládě, aby stanovila nařízením okruh zaměstnanců, se kterými bude možné sjednat smluvní plat, a to mimo stanovené platové tarify pro platové třídy a platové stupně. Objem mzdových prostředků klesne o 10 %.

Daňová oblast

- zavedení tzv. povodňové daně - snížení základní slevy na poplatníka o 100 Kč měsíčně tj. o 1200 Kč ročně (z 24 840 Kč na 23 640 Kč), a to jen přechodně v roce 2011. Sleva na děti se nemění
- zdanění důchodů pracujících důchodců, pokud si vydělají trojnásobek průměrné mzdy (840 tisíc Kč ročně a více). Důchod bude pak zdaněn v rámci daňového přiznání za příslušný rok.
- zdanění výsluhového příspěvku a přídatku na bydlení u vojáků z povolání a příslušníků bezpečnostních sborů (15 % srážková daň)
- zrušení pětiletých daňových prázdnin pro ty, kdo vyrábějí elektřinu z obnovitelných zdrojů (daňové prázdniny se uplatní naposledy za rok 2010)
- konec daňového osvobození solárních zdrojů energie

- prodloužení doby daňového odepisování solárních panelů na 20 let
- zrušení daňové osvobození malých vodních elektráren do jednoho megawattu a tepelných čerpadel
- zdanění prezidentského platu a paušální náhrady
- zdanění paušálních náhrad poslanců
- zrušena bude daňová sleva pro firmy a podnikatele, kteří zaměstnávají víc než polovinu zdravotně postižených zaměstnanců

Stavební spoření

- státní příspěvek za rok 2010 bude zdaněn 50 %
- státní příspěvek pro rok 2011 se sníží z maximálních 4500 a 3000 Kč na jednotných 2000 Kč
- úroky z vkladů a úrokových bonusů budou od roku 2011 zdaněny 15 %

Další změny

- snížení státních příspěvků za mandáty v parlamentu a krajských zastupitelstvech o pět procent
- snížení podpory politickým stranám za získané mandáty
- bude nutná písemná forma dohody o provedení práce - předcházení zneužití dohody a obcházení klasického pracovního poměru - změna ustanovení zákoníku práce.

Na závěr alespoň jedna pozitivní zpráva pro důchodce, důchody se od ledna 2011 v průměru zvýší o 371 Kč, a to zvýšením základní výměry důchodů o 60 Kč na 2230 Kč a procentní výměry každého důchodu přiznaného před 1. lednem 2011 o 3,9 % procentní výměry náležející před zvýšením. Průměrná výše samostatně vypláceného starobního důchodu se tak zvýší o 371 Kč měsíčně na 10 494 Kč, tj. o 3,66 %.

Bc. Jindřiška Petříčková
zdroj: MPSV, MF ČR, ČMKOS

Poradenská nonstop infolinka

Zkušební provoz poradenské nonstop infolinky Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS) a Asociace svobodných odborů (ASO) začal v květnu letošního roku. Službu využívají členové odborů, zaměstnanci i zaměstnavatelé. Jedná se o rychlou pomoc v oblasti pracovněprávní problematiky v rámci projektu Posilování sociálního dialogu – Služby pro zaměstnance. Infolinka 840 888 233 využívá systém rozšířené služby call centra, což kromě příjmu hovoru a přesměrování na odborníka na pracovní právo, umožňuje položit dotaz i prostřednictvím e-mailu, SMS zprávy i volání přes Skype.

Služba je poskytována nonstop, pro volajícího mimo běžný provoz od 9 do 16 hodin je v provozu záznamník, kde je možné položit dotaz s uvedením kontaktu pro zpětné volání či odpověď přes e-mail. V běžném provozu je zajištěno spojení a komunikace tazatele s právním expertem. Vyřizuje-li však právník jiný dotaz, dochází k přepojení na dalšího experta. Při plné obsazenosti domluví operátor zpětné volání, nebo nabídne možnost položit dotaz prostřednictvím e-mailu. Jde-li o složitý právní problém, může tazatel využít regionální právní poradenství v rámci ČMKOS či písemnou odpověď přes e-mail službu. Každý hovor je monitorován, což umožňuje analyzovat nejčastější problémy v oblasti pracovního práva. Na jejich objasnění je pak zaměřen právní servis Revue Sondy a přílohy Paragrafy do kapsy.

Od června, kdy je infolinka v plném provozu, hledalo pomoc 300 zájemců. Kontrola ministerstva práce a sociálních věcí pak konstatovala, že systém je funkční, pracuje bez vad a v souladu s pravidly.

Dotazy se netýkají jen zaměstnanců, ale na infolinku se obracují i zaměstnavatelé, především menší firmy, kde nemají právníka. Z analýzy dotazů je vidět, že krize zdaleka nekončí. Zaměstnanci se nejčastěji ptají na ukončení pracovního poměru pro nadbytečnost, na snižování pracovního úvazku, na smlouvy na dobu určitou, dohody o pracovní činnosti, ukončení pracovního poměru, apod. Po zdařilé zářijové demonstraci se objevují i dotazy na založení odborové organizace, či na možnost získání individuálního členství. -dē-

Internetová adresa našeho svazu:

<http://oszptns.cmkos.cz>

Vánoce s obrazovkou, BOZP a jídlem!

Děti a dospělí před obrazovkou

Podle statistických údajů připadá u nás jeden televizní přijímač na 2 osoby a u počítačových obrazovek v podnicích denně pracují statisíce pracovníků. Tyto technické prostředky neobyčejně obohatily náš život, zpřístupnily nám dříve těžko dosažitelný svět a přispěly k větší produktivitě práce. Výhody však mohou být doprovázeny některými zdravotními problémy zejména u osob, které tráví u obrazovek většinu své pracovní doby.

Odhaduje se, že okolo 70 % uživatelů výpočetní techniky mívá občasné potíže se zrakem a trpí bolestmi zad a z toho plynoucími bolestmi hlavy. Asi stejný počet lidí se obává možných účinků elektromagnetických polí z počítačového a případně i z televizního monitoru. Hodně dětí a mladistvých tráví u počítačových her většinu svého volného času, mnohé se věnují převážně hrám s prvky agresivity.

Potíže se zrakem

Subjektivní potíže při práci u obrazovek se projevují neurčitými bolestmi v očích, palčivými či řezavými pocity okolo očí, zarudlými až oteklými víčky, zvýšeným slzením či naopak suchostí očí a pocitem jakoby cizího tělesa v oku. Další příznaky jsou spojeny s přechodným oslabením ostroty vidění, zamížením pohledu a někdy při velké únavě s takovým rozostřením, že předměty jsou vidět dvojitě v důsledku poruchy souhlasného postavení obou očí. Intenzivní nepřijemné pocity mohou být spojeny s bolestmi hlavy. Tyto potíže trvají většinou krátkou dobu, po skončení práce zpravidla rychle pominou a vracejí se při další intenzivní zrakové námaze.

Jejich příčinou je velká náročnost činnosti u obrazovky na zrakové funkce. Jde především o to, že pohled je trvale zaostřen na blízko, což zatěžuje zejména malé svalové skupiny, ovládající vyklenování oční čočky a pohyby obou očí. Zrak je namáhán též světelnými poměry na obrazovce a v místnosti. Neméně důležité je trvání činnosti. Již po dvou hodinách nepřetržité práce u obrazovky dochází k narušení zrakových funkcí, které se s postupujícím časem zvyšuje.

Mezi obrazovkou televizního přijímače a obrazovkou počítače jsou rozdíly vyplývající z charakteru zrakového vnímání. Obraz na televizoru je vnímán jako celek, který zobrazuje skutečnost, kdežto na počítačové obrazovce je třeba vnímat detaily, písmena, číslice, interpunkční znaménka, řádky textu a čáry. Proto je i rozdílná pozorovací vzdálenost: u počítače činí 40 - 80 cm, kdežto televizní obrazovku o stejné velikosti je třeba pozorovat z několika metrů. Tím u televize odpadá jedna z příčin zrakové náročnosti (trvalé zaostření na blízko a vnímání malých detailů), a proto sledování televize nezatěžuje zrak tolik jako práce u počítače.

Mezi lidmi bývají značné rozdíly, u některých se potíže projeví již po krátké době práce u obrazovky, u jiných až po delší době a u dalších vůbec ne. Rozhodujícím činitelem je stav zraku, roli hrají zejména poruchy refrakce, tj. myopie (krátkozrakost), hypermetropie (dalekozrakost), presbyopie (dalekozrakost vyvíjející se s věkem), astigmatismus (vada lomivosti oka) a anisometropie (nestejná lomivost obou očí) a dále poruchy akomodace a poruchy souososti očí. Mezi osobami, které trpí intenzivnějšími potížemi, převládají lidé s některou oční vadou. Náročnost činnosti u obrazovky se projevuje obtížemi u mnohých lidí, kteří si své vady v běžném životě ani nemusejí být vědomi. Hodně lidí je přesvědčeno, že jim práce u obrazovky kazí zrak. Pro tuto domněnku však nesevědí žádné objektivní doklady; námaha zraku je funkční a nevede k patologickým změnám.

Doporučení, jak předcházet zrakovým potížím

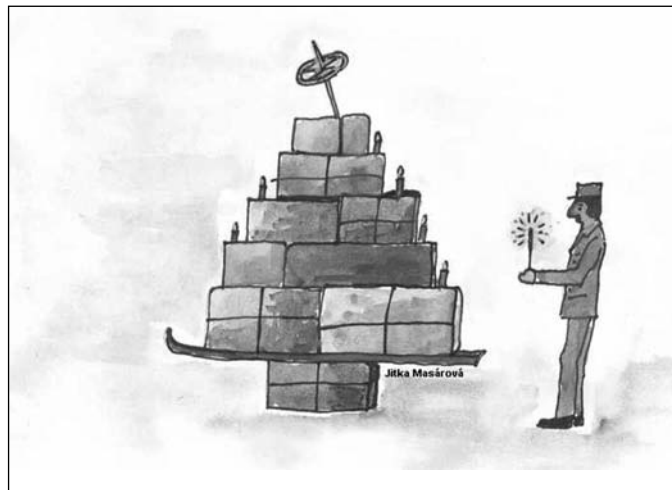
Správná korekce případné vady zraku. Lidé, trpící intenzivními potížemi, by měli navštívit ordinaci očního lékaře. Doporučuje se změřit si centimetrem vzdálenost obrazovky i psaných textů od očí a sdělit to lékaři, aby mohl lépe stanovit vhodnou korekci.

Vhodné uspořádání pracoviště s obrazovkou. Při práci s počítačem doporučujeme dodržovat tyto nejdůležitější ergonomické zásady:

- vzdálenost obrazovky od očí má být minimálně 40 cm, optimálně 60 cm (platí pro nejběžnější velikost obrazovek o úhlopříčce 14 - 15 palců, pro rozměrnější obrazovky musí být vzdálenost větší);
- horní okraj obrazovky má být ve výši očí, může být i níže, ale nikdy ne výše;
- je nutno zamezit odleskům světla na obrazovce natočením monitoru, případně lze použít dobrý obrazovkový filtr;
- pracovník nemá mít v pohledovém poli výrazné jasné plochy, např. okno či jiný světelný zdroj anebo odlesky světla na stole, nábytku, na podlaze apod. Z toho též vyplývá, že monitor nemá být postaven tak, aby pracovník seděl čelem, ale ani zády k oknu;
- dobré filtry na obrazovce zmiřují zrakové potíže zejména osob s vadou zraku.

Potíže pohybové soustavy

Subjektivně pociťované potíže jsou dvojího druhu: jednak jsou spojeny se sedavým způsobem práce a života, jednak s činnostmi u obra-



zovky. U trvale sedícího člověka se váhou trupu, horních končetin a hlavy vyvíjí tlak na páteřní obratle a meziobratlové ploténky v bederní oblasti, z čehož se dostávají známé bolesti v kříži. Tím, že se napínají pouzdra a vazy v bederních a hrudních obratlech, se mohou bolesti šířit i do vyšších partií zad.

Člověk, který sleduje obrazovku počítače, pak navíc zpravidla sedí delší dobu ve strnulé poloze s předkloněnou (někdy i zakloněnou) hlavou, mnohdy i se zkroucením krční páteře podle umístění obrazovky či papírových podkladů. Tím jsou jednostranně a dlouhodobě zatěžovány šíjové svaly, které v dané poloze udržují hlavu. Průvodním jevem jsou bolesti v pletenci ramenním a v krčních svalech, které jsou způsobovány svalovým napětím a omezeným průtokem krve v některých svalových vláknech. Vznikají kontraktury (zatvrdlinky) ve svalech, projevující se tuhostí a znesnadněním průtoku krve, v důsledku čehož je sval bolestivý a je omezena jeho hybnost. Bolesti většinou přecházejí až do týlních oblastí hlavy, případně i do paže.

Osoby, jejichž celodenní pracovní náplní je vkládání údajů do počítače, mohou při intenzivním používání pouze jedné ruky trpět poruchami pohybového ústrojí zatěžované paže a ruky. Poruchy jsou způsobovány jednostranným nepřiměřeným zatěžováním svalových vláken, šlach a úponů vysokým počtem rychlých a opakovaných pohybů prstů. Podobné potíže se projevují u osob, které nadměrně používají myš, i když při této činnosti jsou zapojovány spíše svaly předloktí než prstů.

Doporučení, jak předcházet potížím pohybové soustavy

Základním předpokladem je dobrá židle, jejíž sedadlo a sklon zádové opěrky lze lehce nastavovat. Zásadním opatřením je nastavení správné výšky sedadla k výšce desky stolu, klávesnici a myši. Při vzpřímeném sedu a rukách položených na klávesnici mají paže v loktech svírat pravý úhel. Je třeba dbát i toho, aby stehna nebyla stlačována, čehož lze docílit vhodnou podložkou pro nohy. Dobrou pomůckou jsou i zápatní opěrky u klávesnice. Je třeba dbát na občasná přestávky v práci, přičemž je dobré vstát, protáhnout se a případně si trochu zacvičit.

Elektromagnetická pole

Samostatné obrazovky počítače i televizní přijímače jsou konstruovány na stejném principu katodové trubice. Zdrojem elektromagnetických polí, které obklopují monitor na všech stranách, jsou magnetické cívky pro usměrňování běhu paprsku elektronů na obrazovce (řádkový rozklad) a vysokofrekvenční proudový měnič. Frekvenční spektrum těchto polí se pohybuje od 50 Hz do cca 400 kHz s vyššími harmonickými kmity, které mohou dosahovat až do 30 MHz. Jejich intenzita je největší na stěnách monitoru a se vzdáleností velmi rychle klesá. V místě, kde se obvykle uživatel pohybuje (tj. cca 50 cm od monitoru), bývá intenzita již velmi slabá, u novějších monitorů téměř neměřitelná, i když u některých starších typů lze nalézt vyšší úrovně. Ve větší vzdálenosti pak elektromagnetická pole zcela zanikají. Vysokofrekvenční kmitů v oblasti infračerveného a ultrafialového záření jsou sice v monitoru přítomny, ven však pronikají ve zcela nepatrné míře. Před obrazovkou ve vzdálenosti 5 cm lze naměřit i nepatrné zbytky rentgenových paprsků, a dále zde bývá při nízké relativní vlhkosti vzduchu přítomen i elektrostatický náboj.

Zdravotnické instituce na celém světě včetně Světové zdravotnické organizace věnovaly zvýšenou pozornost možným zdravotním účinkům těchto polí, zejména - vzhledem k menší pozorovací vzdálenosti - u počítačových obrazovek. Konstatuje se, že intenzita

těchto polí je o několik řádů nižší, než je potřeba k tomu, aby mohla na organismus člověka působit doposud prokázanými účinky tepelnými a narušením v těle probíhajících elektromagnetických procesů. Možnost poškození oka šedým zákalem elektromagnetickými poli u monitoru byla vyloučena. Na druhé straně není doposud zcela vyřešena otázka možného ovlivnění reprodukčních funkcí žen (ale patrně i mužů), pracujících u počítačů. Na tuto skutečnost působí však zřejmě více činitelů než samotné elektromagnetické pole, např. pracovní stres.

Při dodržování vzdáleností 40 - 50 cm od monitoru nehrozí žádné nebezpečí. Ve vlastním zájmu by se však uživatelé neměli delší dobu zdržovat v jeho těsné blízkosti. Pokud to nelze dodržet anebo pokud mají uživatelé určité obavy, které mohou být v mnoha případech zdraví škodlivější než samotná elektromagnetická pole, lze doporučit proměření intenzity polí a případnou instalaci ochranného štítu na boční stěny monitoru.

Děti a obrazovka

Dnešní generaci dětí lze bez nadsázky nazvat "počítačovou". Děti se již na základních školách učí ovládat počítač, mnohé se i v mimoškolní době věnují hrám či jiné činnosti na počítači. Obecně lze říci, že tento technický prostředek slouží velmi dobře psychickému vývoji dětí a mladistvých, pokud ovšem není používán nadměrně. Inteligentní hry na počítači rozvíjejí pozornost, reakční pohotovost, technickou představivost, fantazii, myšlení a rozhodování. Kromě toho existují i naučné a výukové programy, které vhodně doplňují učivo a rozšiřují duševní obzor. Rodiče by se měli zajímat o to, co dítě na počítači dělá.

Není dobré dětem pouze zakazovat bezduché hry se samým střídáním, lepší je nabídnout jim vhodnější programy, které učí řešit problémy a situace. Proto je vhodné, aby se rodiče a případně i děti orientovali v nabídce počítačových her a programů a vybírali z nich ty nejrozsudnější. Rozhodně je však třeba dbát toho, aby se na úkor počítačů nezanedbával tělesný, pohybový a sociální rozvoj dětí. V každém případě platí staré "všeho s mírou".

Pokud jde o již zmíněné potíže se zrakem a pohybovou soustavou, je třeba dbát i u dětí ergonomických zásad s přihlédnutím k jejich tělesným rozměrům a podle nich uzpůsobit jejich sezení u počítače. Dále je nutno dbát na to, aby se děti zbytečně nepřibližovaly těsně k zapnutému monitoru, a to jak počítačovému, tak televiznímu. Zvláštní pozornost je pak třeba věnovat dětem se zrakovou vadou, neboť dlouhé vysedávání před obrazovkou může vést k zrakové únavě, bolestem hlavy až k dočasně snížené odolnosti organismu.

Zájemci, kteří by se chtěli blíže seznámit se zdravotní problematikou práce u obrazovek, s ergonomickými zásadami a s legislativními ustanoveními, se mohou dozvědět více v publikaci Hladký A., Glivický V: Škodí počítač našemu zdraví?, kterou vydalo nakladatelství Codex Bohemia v r. 1995. www.zdrav.cz

Pro ty, kdo budou o svátcích sedět u televize a počítače:

Připravte si předem dostatek cukroví a dalšího jídla!

Pařížské rohlíčky

Suroviny - těsto: 250 g mleté ořechy, 250 g moučkového cukru, 1 vejce (pokud bude tuhé těsto, přidejte žloutek), 70 g polohrubé mouky, trochu kakaa, krém: 1/4 l mléka, 30 g polohrubé mouky, 250 g másla, 150 g moučkového cukru, vanilkový cukr, 2 tabulky čokolády na vaření, 100 g Hery

Postup - Uděláme ze surovin těsto. To necháme chvíli odpočinout. Poté vykrájíme rohlíčky a dáme péci. Pečeme dle velikosti rohlíčků do růžova zhruba při 150° C. Mezitím svaříme 1/4 l mléka s 30 g polohrubé mouky, dokud nezískáme hustou kaši. Tu necháme vychladnout. Vyšleháme máslo s moučkovým a vanilkovým cukrem do pěny a do této směsi přimícháme vychladlou kaši. Získáme perfektní krém. Pomocí cukrářského sáčku s hvězdicovou špičkou tvoříme na rohlíčky vlnovky. Necháme ztuhnout (na balkoně, v ledničce) a poté namáčíme do rozpuštěné čokolády.

Maloruské mazurky

Suroviny - 1 kg mouky, 50 dkg čerstvého másla, 50 dkg cukru, 8 natvrdo uvařených a prolisovaných žloutků a šťáva z jednoho citronu
Postup - Promíchané suroviny propracujeme v těsto, rozválíme na stěblo silně a vypichujeme placičky. Dvě třetiny pečeme hladké, třetinu pomázkem vajíčkem a hustě posypeme mandlemi. Upečené spojujeme zavařeninou, posypané mandlemi klademe navrch.

Švestkový kmen

Suroviny - 40 g švestkových povidel, 25 dkg třtinového cukru, tlučenou vanilku, kandované ovoce a mandle podle chuti

Postup - Všechny suroviny pečlivě promícháme, pak je vyválíme do tvaru kmenu, posypeme cukrem a zabalíme do pergamenového papíru. Takto připravený kmen se dá do chladu a jakmile ztuhne, můžeme jej krájet na plátky.

Medové košíčky

Suroviny - 10 lžic medu, 1 lžice nasekaných vlašských ořechů, 1 lžice nasekaných mandlí, 1 lžička nasekaných lískových oříšků



Postup - Med se rozvaří na teflonové pánvi, odstaví se a přidají se k němu ořechy a mandle. Lžičkou namočenou v studené vodě se nabírá rychle tuhnoucí hmota a dává se do papírových košíčků poskládaných na podnos. Dříve se ztuhlá hmota v košíčkách balila do barevných papírků a podávala dětem jako slavnostní sladkost.

Karamelky

Suroviny - 30 dkg cukru, 2 dcl melty, mléka či smetany, tlučená vanilka a 8 dkg másla

Postup - Na pánvi necháme zkaramelizovat cukr a pak k němu přidáme buďto meltu nebo mléko či smetanu, tlučenou vanilku a máslo. Za stálého míchání necháme hmotu zhoustnout. Pak jí vylijeme na máslem vymaštěný plech a nožem si naznačíme rýhy, podle nichž se po úplném zatuhnutí hotové karamelky ulamují. V dřívějších dobách se tyto bonbóny rovněž balily do pestrých papírků a nadělovaly dětem.

Jáhelník

Suroviny - 1 kg jáhlí, dvě hrsti sušených vypeckovaných švestek, 4 velká jablka, trochu soli, 2 lžice domácího sádla, mléko

Postup - Jáhly se nejdříve musí spařit vroucí vodou, pak se k nim přidají švestky, nakrájená jablka a sádlo a trochu soli. Směs dobře promícháme a dáme ji do vymaštěného pekáčku a zalijeme 2 dcl mléka. Pečeme v troubě při 160 stupních asi 25 minut.

Domácí kuličky

Suroviny - 25 g hladké mouky, 10 dkg lískových oříšků, 29 dkg cukru, půl lžičky tlučeného anýzu, 2 lžičky kandovaného ovoce, 3 vejce

Postup - Všechny suroviny dobře propracujeme a z vzniklého těsta tvoříme kuličky, které pečeme v troubě na 160 stupňů 7-10 minut

Ostrý zeleninový salát

Suroviny - 45 velkých pevných rajčat, 4 zelené papriky, 1 velká cibule, 4 stroužky česneku, 1 chilli paprička, 3 lžice olivového oleje, 1 lžice octa, 1/2 lžice cukru, 3 lžice tmavé sojové omáčky, pepř, sůl

Postup - V míse smícháme rajčata nakrájená na tenké měsíčky, proužky papriky, tenká půlkolečka cibule a drobné kousky chilli papričky, z níž jsme odstranili semínka. Do šroubovací láhve dáme olivový olej, ocet, sojovou omáčku, cukr, nastrouhaný česnek, pepř a sůl. Protřepeme, nalijeme na zeleninu a dobře promícháme. Před konzumací necháme uležet v ledničce.

A k Silvestru jeden vtíp z internetu:



Nový zákon o bezpečnostních pásích od 1. 1. 2011

Přes 2200 účastníků Světového kongresu UNI se postavilo proti Deutsche Telekom

18. listopad 2010

Přes 340 odborářů z celého světa se jedním hlasem rozhodlo vydat vedení Deutsche Telekomu k ukončení dvojitého standardu. Přes 2200 účastníků Světového kongresu UNI zvedlo podepsané pohlednice, aby ukázali svou podporu prosazování sdružování a kolektivního vyjednávání v Deutsche Telekomu (DT) bez ohledu na to, ve které zemi svou činnost provozuje. Pohlednice adresované řediteli DT, R. Obermannovi žádají vedení společnosti o ukončení dvojitého standardu. Delegáti ocenili úsilí pracovníků v Černé hoře, USA, Německu a dalších zemích v boji o slušnost a respekt pro pracovníky bez ohledu na to, v jaké zemi pracují. Pracovníci v DT mimo Německo často čelí protiodborářským praktikám včetně zákazu formování odborů a odmítání práv na kolektivní vyjednávání. Výraz dvojitého standard má původ v tom, že vedení DT nemá problém jednat s odbory v Německu, avšak v USA se chová naprosto obráceně. K boji s dvojitými standardy v Deutsche Telekomu vyzvaly i odboráři v Kostarice, kde místní odborová organizace SITET podpořila globální kampaň UNI Telecom na podepsání pohlednic pro šéfa DT. Hlavními iniciátory akce byli pracovníci call center v kostarické pobočce DT.

Irské odbory spouštějí kampaň „Chraň svou poštu“

8. listopad 2011

Irská odborová organizace v telekomunikacích CWU spustila národní kampaň „Chraň svou poštu“ a pro její podporu založila webovou stránku www.protectyourpost.ie. CWU chce upozornit na vážné problémy, kterým čelí irský poštovní průmysl v souvislosti s liberalizací. Na nově zřízené internetové stránce naleznete informace ohledně výzev, které přináší liberalizace pošt, ale hlavně umožňuje návštěvníkům stránky poslat předem připravený dopis svým místním zastupitelům. CWU spustila kampaň seminářem pro tajemníky všech poštovních poboček. Na tomto semináři odboráři uvedli hlavní problémy poštovního odvětví, které vznikají při liberalizaci pošt.

Kanada: Pracovníci pošt vyrazili do ulic kvůli nepovedené modernizaci

24. listopad 2010

Pracovníci pošty v kanadském Winnipegu se rozhodli demonstrativně odejít z práce, aby vysvětlili problémy plynoucí z nešikovně zavedeného projektu na modernizaci, který pracovníci považují za nevyhnutelnou katastrofu. Po pár týdnech totiž vedl k problémům při doručování, zraněním a nuceným přesčasům. Canada Post nutí pracovníky, aby přijali novou roznáškovou metodu. Kanadská odborová organizace poštovních pracovníků (CUPW) je přesvědčena, že nová metoda je nebezpečná a zvýší počet zranění u poštovních doručovatelů, obzvláště při špatném počasí. Odbory požadují po Canada Post, aby odstranila tyto nedostatky ve Winnipegu před tím, než provede stejné změny i ve zbytku země. Předseda CUPW, Deni Lemelin komentoval tuto situaci slovy: „Toto je jasný vzkaz pro vedení Canada Post o tom, že situace se je vážná. Žádáme vedení Canada Post, aby si zasedlo k jednacímu stolu s odbory, aby vyřešilo tyto problémy místo ohrožování pracovníků.“ Zástupci odborů napsali ministru dopravy dopis, ve kterém popisují situaci a požadují jeho intervenci.

Nizozemí: Odbory stávkují a plánují další akce proti TNT

19. listopad 2010

Deset tisíc nizozemských poštovních pracovníků se sešlo před branami vedení TNT a dalo najevo svou nespokojenost s bezohlednými reorganizačními plány holandských poštovních služeb. Z celého Holandska přijelo do hlavního města asi 190 autobusů, které převážely tisícovky nespokojených pracovníků pošt. Protestující naplánovali svůj pochod kolem ministerstva hospodářství a pak k vedení společnosti TNT. Plánovanou trasu tak zaplavil veliký oranžovo-černý dav, který si poslechl projevy odborových předáků včetně předsedkyně FN, Edith Snoey. Ta ve svém projevu uvedla, že jedna taková demonstrace stačit nebude a odbory jsou připraveny vést protesty až dokud TNT nezruší své bezohledné plány. Dalším krokem je 48hodinová stávka. Vedení společnosti TNT plánuje významnou reorganizaci. Odboráři usilují o to, aby politici pochopili, že už mají dost necitlivých propouštění plynoucích z liberalizace poštovního trhu. Odbory proto plánují další demonstraci před budovou parlamentu, aby daly politikům jasně najevo své názory na současnou situaci.

Kolumbie: SINTRATELMEX začíná vyjednávání o seznamu požadavků

20. listopad 2010

Fáze přímého vyjednávání ohledně seznamu požadavků představených odborovou organizací v telekomunikacích SINTRATELMEX začala 2. listopadu. Během prvních dvou jednání prezentovali zástupci odborů své požadavky. Předmětem jednání jsou mimo jiné: odborové garance a regulatoriální a administrativní práva v souvislosti s kolektivním vyjednáváním a sociální a ekonomické požadavky. Doufáme, že podnikové pravidlo, které přijala společnost Telmex ve svém firemním kodexu bude dodrženo. To heslo zní: „Nikdo neprovádí rozvoj sám.“

ODBORY A SVĚT



K rozvoji dochází pomocí společného úsilí při spolupráci s ostatními: lepší firma, lepší pracovník, lepší občan, lepší rodina“.

Počet nezaměstnaných stoupá

Mezinárodní organizace práce (MOP), jež nedávno organizovala konferenci spolu s MMF a norskou vládou, odhaduje, že krize způsobila nárůst globální nezaměstnanosti o dalších 34 milionů osob. Tím celková nezaměstnanost vzrostla na zhruba 210 milionů lidí, což je dosud nejvyšší míra oficiálně registrované nezaměstnanosti. K tomu MOP varovně dodává, že podle analýz se na 443 milionů nových osob bude chtít umístit na globálním trhu práce v nejbližším desetiletí.

Podle komisaře EU pro zaměstnanost a sociální věci je vzhledem k nezaměstnanosti letošní rok děsivý, a nebudou-li vlády v tomto ohledu jednat, bude rok 2011 děsivým rokem pro sociální soudržnost.

Podle nedávného vyjádření EU růst v jejím prostoru navíc oproti optimistickým očekáváním z minulých měsíců ochladl. Mimo jiné kvůli rušení vládních podpůrných opatření a zavedení řady škrtů v době, kdy firmy ještě nemají zájem o nové zaměstnance a řada je naopak propouští.

Přitom, jak mimo jiné uvedl předseda řecké vlády, banky a různé společnosti ulikily miliardy dolarů do daňových rájů. Získat tyto prostředky zpět by pomohlo vládám čelit "lidským nákladům" finanční krize, tím i narůstajícím občanským nepokojům. Podle generálního ředitele MMF pak i případným válkám, jež současný stav může způsobit.

Generální stávka v Portugalsku 24. listopadu 2010

Odboráři a zaměstnanci stávkovali proti

- tzv. úsporným opatřením,
- krácení mezd ve veřejné správě a ve veřejných podnicích a proti celkové ztrátě kupní síly,
- růstu životních nákladů,
- útokům zaměstnavatelů na práva pracovníků,
- blokování kolektivního vyjednávání,
- škrtům v sociální ochraně, zmrazení důchodů pro 3,5 milionů důchodců a škrtům v přídavcích na děti či jejich odstranění pro 1,5 milionů dětí a mladistvých;
- zblíďačování a rostoucím nerovnostem.

Stávkou odbory usilují o

- investice do produktivních podniků,
- vytváření kvalitních pracovních míst, kde budou zaručena práva zaměstnanců
- boj proti nejisté práci,
- zákonnou minimální mzdu 500 EUR od ledna 2011,
- vyšší mzdy,
- uplatňování práva na kolektivní vyjednávání,
- lepší sociální ochranu,
- kvalitnější veřejné služby,
- boj proti černé ekonomice, podvodům, daňovým únikům, daňovým rájům a o zavedení daně z velkého majetku a ze spekulativních operací, a také z luxusního zboží.

Portugalské odbory se stávkou současně zapojily do evropské a širší mezinárodní kampaně odborů, která reaguje na protisociální opatření, jež přijímá většina vlád.

-pm-

Odboráři proti vládním úsporám

Do ulic irského Dublinu vyrazily 27. listopadu tisíce odborářů, kteří protestovali proti plánovaným vládním škrtům a na protest proti zvyšování daní. Mezi transparenty nechyběly výzvy k odstoupení vlády a někteří z protestujících požadovali uvěznění ministrů odpovědných za nynější hospodářské problémy země.

Účastníci mítinku vyzývali k boji o každé pracovní místo a proti omezování sociálních výdajů. Mezi transparenty byly i výzvy k zastavení "diktátu Evropské unie a Mezinárodního měnového fondu".

Úsporný program irské vlády předpokládá zrušení 24 700 míst ve veřejném sektoru, zavedení daně na vodu, snížení minimální mzdy, škrtů v sociálních dávkách a postupné zvýšení daní. Plán, o kterém má hlasovat parlament za necelé dva týdny, označily odbory za cestu do doby kamenné a vyhlášení války proti lidem s nízkými příjmy. Neprosazení navrženého rozpočtu a škrtů by podle odborníků zhoršilo finanční a hospodářskou krizi nejen v Irsku, ale i jinde v Evropě.

Bouřlivé protesty proti sociálním škrtům probíhaly v celé Evropě. Největší ze sobotních odborářských pochodů se konal v Irsku. V Dublinských ulicích se sešlo kolem 50 000 lidí. V Římě vyrazili do ulic desetitisíce lidí. Proti vládním úsporným opatřením demonstrovali také v Maďarsku a Rakousku.

podle e-sondy.cz

Myslete s fondem Stabilita na stabilní stáří už dnes

Stát podporuje stádatatele do penzijních fondů několika způsoby – poskytováním státních příspěvků na penzijní připojištění, možností získat výhodné příspěvky zaměstnavatele a uplatňováním daňových úlev. Penzijní připojištění vám tak umožní zajistit si zajímavý objem prostředků pro zabezpečení vlastního stáří.

Státní příspěvek

Stát přispívá každému účastníkovi penzijního připojištění státními příspěvky. Ty jsou na konto účastníka připisovány automaticky za každý řádně a včas zaplacený měsíční příspěvek. Výše státního příspěvku závisí na výši příspěvku účastníka takto:

Měsíční úložka	Státní příspěvek
100 – 199	50 Kč + 40 % z částky nad 100 Kč
200 – 299	90 Kč + 30 % z částky nad 200 Kč
300 – 399	120 Kč + 20 % z částky nad 300 Kč
400 – 499	140 Kč + 10 % z částky nad 400 Kč
500 a více	150 Kč

Příspěvky zaměstnavatele

Další zajímavou součástí spoření na stáří pomocí penzijních fondů jsou i příspěvky od zaměstnavatele, který je často využívá jako součást odměn pro zaměstnance. Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění je pro vás výhodnější, než kdyby vám o stejnou částku byla zvýšena mzda. Neplatíte z něj totiž do stanoveného limitu sociální ani zdravotní pojištění a ani daň z příjmů.

Úspora na daních

Uplatnění odpočtu ze základu daně není vůbec složité. Po skončení kalendářního roku vám penzijní fond automaticky zašle potvrzení o výši zaplacených příspěvků spolu s návodem, jak v tomto případě postupovat. Nemusíte vyplňovat daňové přiznání, odpočet za vás může uplatnit zaměstnavatel.

ČSOB má ve své nabídce přesně ten typ penzijního připojištění, který vám zajistí stabilní a spokojené stáří. **ČSOB Penzijní fond Stabilita** je fond s konzervativní investiční strategií zaměřenou na stabilní roční zhodnocení prostředků v kratším, ale i delším časovém horizontu. Portfolio je složeno především z českých státních dluhopisů a pokladničních poukázek. PF Stabilita je vhodný zejména pro klienty, kteří dávají přednost stabilním výnosům. ČSOB Penzijní fond Stabilita patří dlouhodobě k jedněm z nejvíce výdělečných produktů tohoto typu na českém trhu.

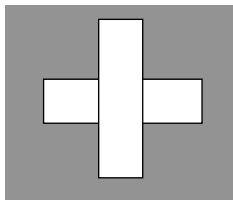
KŘÍŽOVKA O CENY

Tajenka z minulého čísla: ... ale kvas ještě není chlebem.

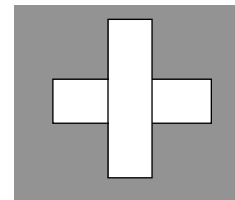
Knižku posíláme těmto třem vylosovaným luštitelům: **Věra Břizová** Havlíčkův Brod, **Ladislav Korbela** Domažlice, **Anna Tušlová** Dubné.

	zábavná činnost	část zvěro- kruhu	náčelník kozáků	svírat	český malíř	slovensky „jaký“		toky	části končetin	sibiřská řeka	Němec	auto- značka Tuniska		zeleninový plod	stěží	Měsíc	Evropan
železniční stavby							umělá hmota						tažná zvířata				
sněžný traktor							mužské jméno odměny za práci						roh napůl lidé napůl koně				
1. část tajenky												mnišský oděv přemet					
	spakovat	latinsky „moje“ srážka				odpad při výrobě líhu smyšlenka					kočkovitá šelka star. český herec						
karetní hra					kazy středověká epidemie					schodky nádor						jižní ovoce	bahenní pták
dobropis				pověsti příkrývka					vdolek plést							iniciály autora Libuše limity	
chemická značka hliníku			budovy rozpuš- tět se					svatební sníška lesní porost						německy krát kovový prvek			
písmena							2 část tajenky hlas osla										
biblická postava					odpočinek							jeden ze zubů					
Krokova dcera					mořský savec							ženské jméno					

Cicero: Manželství je pokus (dokončení v tajence)



První pomoc



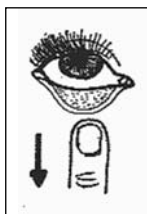
OKO

První pomoc při poranění oka cizím tělesem

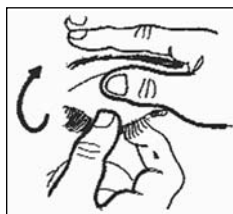
Oko je velmi citlivým a choulostivým orgánem. Nejčastěji bývá poraněno cizím tělesem; projevem poranění je pálení a svědění.

První pomoc:

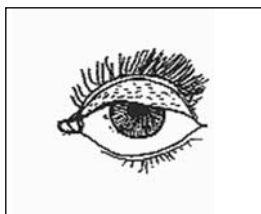
- Při poranění oka vniknutím cizího tělesa (zrnkem prachu, muškou apod.) vyzvěte poraněného, aby si oko nemnul a netřel.
- Posadte nebo postavte si postiženého tak, aby na oko dopadalo světlo.
- Vyzvěte postiženého, aby otevřel oko. Palcem a ukazovákem rozevřete lehce víčka poraněného oka a prohlédněte spojivkový vak stáhnutím dolního víčka, kam vniká nejčastěji cizí těleso - viz obr. 1.
- Horní víčko prohlédnete tak, že vyzvěte postiženého, aby se díval dolů. Pak palcem a ukazovákem uchopíte řasy horního víčka, lehce ho táhnete směrem dolů a přes přiložený okraj palce druhé ruky (při lehkém tlaku palcem) toto víčko obrátíte a prohlédnete horní spojivkový vak - viz obr. 2 a 3.
- Cizí tělesa odstraňujete smotkem vaty nebo okrajem kapesníku, nikdy jakýmkoliv tvrdým předmětem!
- Zjistíte-li, že jde o zaseknuté těleso (špona apod.), nikdy je neodstraňujte!
- Přiložte obvaz na obě oči a zajistěte převoz postiženého na oční oddělení.



obr. 1
prohlédnutí
dolního víčka



obr. 2
obrácení horního víčka



obr. 3
prohlédnutí horního víčka

První pomoc při poleptání

Působením chemické látky (kyseliny, louhu) dojde k odumrtí povrchu těla zraněného a postižení jeho celkového stavu. Postupujete podle toho, znáte-li charakter chemické látky a máte-li k dispozici neutralizační látku. Kyselinu neutralizujete působením zásaditého roztoku (roztoku sody, mýdla), louh působením zředěného roztoku citronády nebo octa.

Nevíte-li jistě, čím bylo poleptání způsobeno, pak:

- Oplachujte po dobu alespoň 15 - 20 minut poleptanou plochu vodou.
- Při poleptání očí je vyplachujte ihned vodou nebo jakýmkoliv roztokem prostým chemické reakce (minerálkou, čajem, mlékem apod.) - viz obr. 1 a 2; především však zabraňte tření očí postiženého a domluvou překonávejte sevření jeho víček.
- Volejte ihned odbornou pomoc a přiložte na postižené oko vlhký obklad - viz obr. 3. Kryjte také druhé oko.



obr. 1
okamžitý výplach oka



obr. 2
okamžitý výplach oka



obr. 3
krytí poleptaného
oka vlhkým obkladem

POROD

Známkami nastávajícího porodu jsou:

- odtok plodové vody
 - krácení, odchod krvavého hlenu
 - jednoznačné, přetrvávající, pravidelné děložní stahy (kontrakce)
- Porod dítěte probíhá v několika fázích.

Fáze porodu

1. Otevírací doba - začíná s prvními děložními stahy a končí otevřením děložní branky. Na konci otevírací doby dochází v typickém případě k protžení vaku blan, přičemž normálně odtéká z pochvy jasná plodová voda.
2. Vypuzovací doba - probíhá od okamžiku úplného otevření děložní branky až do porodu dítěte. U prvoroďček trvá obvykle 15 - 30 minut, u více rodiček méně. Je-li vypuzování plně v chodu, nastupují porodní bolesti každé 2 - 3 minuty a trvají 60 - 70 sekund.
3. Poporodní doba - trvá asi 30 minut po porodu a během ní se má placentu zcela odloučit a poporodními kontrakcemi vypudit.

Před zavoláním lékařské pomoci

Dříve než zavoláte lékařskou pomoc, je důležité zjistit od rodičky následující údaje:

- kolikátý je to porod
- v jakém měsíci (týdnu) těhotenství se rodička nachází
- jak časté jsou stahy dělohy
- jestli odtékla plodová voda

První pomoc

1. zavoláme ZZS
2. je-li interval mezi stahy delší než 10 minut, nechte rodičku klidně ležet na zádech nebo levém boku, pravidelně a hluboce dýchat
3. je-li interval mezi stahy kratší než 5 minut, zklidněte rodičku a nechte ji dýchat povrchně a mělce; vyzvěte ji, aby při stahu dělohy netlačila
4. jestliže začal vlastní porod odtokem plodové vody, popř. je již zřetelná hlavička v porodních cestách, uložte rodičku na záda, podložte ji prostěradlem a snažte se ji uklidnit
5. vyzvěte rodičku, aby při stahu dělohy intenzivně tlačila, mimo stahy hluboce dýchala
6. v průběhu porodu přidržíte dítě při průchodu porodními cestami, nepoužívejte násilí, tahání, přetáčení, aj.
7. je-li dítě obtočeno pupečníkem, uvolněte jej
8. první ošetření novorozence spočívá v uvolnění (odsátí) horních cest dýchacích a kontrole základních životních funkcí. Nejdůležitějším kritériem zhodnocení základních životních funkcí novorozence je spontánní dýchání. To musí nastoupit nejdříve 1 - 1,5 minuty po porodu a projevit se silným křikem. Nedojde-li k spontánnímu dýchání, musí být neodkladně zahájena umělá plicní ventilace. Frekvence dýchání a dechový objem musí být přizpůsobeny novorozeneckým anatomickým poměrům, tj. frekvence dýchání asi 30 - 40/min, dechový objem asi 15 - 20 ml
9. spontánně dýchajícího novorozence zabalte do prostěradla a položte matce na prsa
10. pupeční šňůra nemusí být přestřižena ihned po porodu. Pokud nejde o situaci ohrožující život novorozence nebo rodičky, pupeční šňůru nestříhejte ani neřežte a vyčkejte příjezdu lékaře. V opačném případě lze pupečník podvázat, ale pokud možno co nejdále od dítěte
11. pokud došlo k odloučení placenty a jejímu vypuzení ještě před příjezdem lékaře, zabalte ji a uložte vedle rodičky při podvazaném pupečníku

www.prvni-pomoc.com

záchranná služba 155