



## Příprava IV. sjezdu OS je v plném proudu



V souladu s usnesením Zastupitelstva OS všechny komise pro přípravu sjezdu v době, kdy čtete tyto řádky splnily své úkoly a předložily výsledky své práce - tj. návrhy Programu a Stanov OS, Zásady hospodaření OS, Tvorbě a čerpání stávkového fondu a Řád právní pomoci. V závislosti na podobě Stanov byl vypracován návrh Volebního řádu a Jednacího řádu sjezdu. Byl zpracován návrh klíče pro volbu delegátů a složení Zastupitelstva v dalším volebním období. V nejbližších dnech již budou všechny tyto dokumenty docházet do všech základních organizací OS k připomínce.

V době, kdy píšete tento článek, tak některé dokumenty ještě nemají podobu, v jaké je členové našeho svazu obdrží a to proto, že ještě některé komise svou práci neskončily. Konečný termín pro práci komisí, jak víme, je do konce května. Na kompletaci a rozslání všech dokumentů má organizační oddělení svazu termín do 9. června. Potom vy, členové, budete mít prostřednictvím základních organizací téměř 12 týdnů na prostudování všech těchto dokumentů, zaujetí stanoviska a zaslání připomínek k nim na odborový svaz. Tato důležitá etapa skončí do 31. srpna 2006.

Organizační oddělení a vedení odborového svazu má potom dvacet kalendářních dnů na to,

aby všechny připomínky byly řádně shrnuty a zapracovány do příslušných materiálů - Radou OS schválený termín je 20. září. Toto se bude dít prostřednictvím pověřených komisí, které v té době musí zasedat.

Základní organizace budou volit své delegáty sjezdu do konce září. Navržený klíč zajišťuje každé ZO, že bude mít na sjezdu svého delegáta bez ohledu na velikost organizace, větší ZO potom na každých započatých 150 členů jednoho delegáta.

Všechny komise, které materiály sjezdu připravují, jsou komisemi pracovními. Ty proto musí projednat a schválit konečné návrhy materiálů tak, aby byly připraveny na řádné jednání rady OS dne 4. října a mohly být schváleny Zastupitelstvem OS dne 25. října 2006.

V termínu do 3. listopadu budou mít všechny naše základní organizace k dispozici pozvánky, mandáty a materiály sjezdu, současně také organizační pokyny. Harmonogram předpokládá, že koordinační výbory zajišťují v regionech do 15. listopadu volby nových členů Zastupitelstva OS ZPTNS. V tomto termínu také základní organizace a Koordinační výbory předloží návrhy kandidátů na vedoucí funkcionáře OS ZPTNS.

Také v místě konání sjezdu, v hotelu Babylon v Liberci, byly učiněny všechny kroky pro důstojný průběh sjezdu našeho svazu. Lze říci, že sjezd bude

(Pokračování na straně 2)

# 3-4 ČASOPIS ODBOROVÉHO SVAZU ZAMĚSTNANCŮ POŠTOVNÍCH, TELEKOMUNIKAČNÍCH A NOVINOVÝCH SLUŽEB

ROČNÍK 13

CENA 10 Kč

14. 6. 2006

### PŘEČTĚTE SI:

- Příprava IV. sjezdu OS je v plném proudu str. 1 a 2
- Odboráři z pošt střední Evropy v Praze str. 1 a 9
- Ptáme se slovenských odborářů str. 3
- Nás mladých se nikdo neptá, co vlastně chceme str. 4
- Z regionů str. 6 - 7
- Z programu ČMKOS 2006-2010 str. 8
- Odbory a svět str. 10 a 19
- Knihovnička PTN ECHO: Věžeň ze Špilberku  
Důchodové pojištění v České republice str. 20 -23
- Právní poradna str. 24
- Zdraví a počítač str. 25
- Jak přestat kouřit str. 25



V historické budově pošty v Praze seznámil generální ředitel České pošty, s.p. JUDr. Karel Kratina zástupce odborových svazů poštovního sektoru ze střední Evropy s minulostí i současností České pošty, s.p. a poukázal na záměry v poštovním sektoru v ČR. Na závěr vystoupení zodpověděl generální ředitel dotazy účastníků jednání.

## Odboráři z pošt střední Evropy v Praze

Odborové svazy poštovního sektoru sousedních zemí ve dnech 24. - 26. dubna 2006 jednaly v Praze

Na základě dohody o spolupráci odborových svazů poštovního sektoru sousedních zemí se uskutečnilo pod patronátem Podnikového koordinačního odborového výboru Česká pošta, s.p., ve dnech 24. - 26. dubna 2006 jednání navazující na předchozí jednání této pracovní skupiny ve Vídni, Budapešti, Bingen, Bratislavě a Záhřebu.

Jednání se zúčastnili zástupci odborových svazů poštovního sektoru z Německa, Rakouska, Maďarska, Slovenska, Chorvatska, Srbska a České republiky.

V úvodu jednání přivítal všechny přítomné účastníky předseda hostitelské organizace Karel Koukal a popřál všem příjemný pobyt v Praze.

Jednání bylo zahájeno vystoupením generálního ředitele České pošty, s.p. JUDr. Karla Kratina. Generální ředitel seznámil jednání s minulostí i současností České pošty, s.p. a poukázal na současný i budoucí vývoj v poštovním sektoru a na strategické záměry pošty. Závěrem svého vystoupení zodpověděl generální ředitel dotazy účastníků jednání.

V další části jednání se uskutečnila prezentace zástupců jednotlivých odborových svazů poštovního sektoru, týkající se současné situace v jednotlivých zemích.

**Rakousko:** je připraven prodeji 49 % akcií pošty (v hodnotě asi 4

(Pokračování na straně 9)

## IV. sjezd Českomoravské konfederace odborových svazů

**Ve dnech 7. - 8. dubna 2006 se v Praze uskutečnil IV. sjezd ČMKOS. Zvolil nové vedení odborové centrály a schválil Program ČMKOS do roku 2010.**

Na IV. sjezd bylo podle předem schváleného klíče pozváno 321 delegátů s hlasem rozhodujícím, kteří reprezentovali 33 OS sdružených v ČMKOS. Skutečná účast na sjezdu byla 1. den 313 delegátů, tj. 97,5%, 2. den 307 delegátů, tj. 95,6 %.

Slavnostní úvodní částí sjezdového jednání se zúčastnili předseda vlády ČR Jiří Paroubek, místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí ČR Zdeněk Škromach, europoslanec a bývalý předseda ČMKOS Richard Falbr a člen Evropské komise Vladimír Špidla.

Na sjezd ČMKOS přijel Guy Ryder, generální tajemník Mezinárodní konfederace svobodných odborů a John Monks, generální tajemník Evropské odborové konfederace, předseda Konfederace odborových svazů Slovenska Ivan Saktor a předsedové dalších národních odborových ústředí.

Mezi hosty byli i představitelé sociálních partnerů - Svazu průmyslu a dopravy ČR a Konfederace zaměstnavatelských svazů.

Jako první čestný host vystoupil premiér Jiří Paroubek, který uvedl, že strategickým cílem musí být, aby se současný úspěšný růst české ekonomiky odrazil i v peněženkách občanů.

Ocenil, že rozvinutý sociální dialog přispěl k tomu, že ČR se nezmítá ve stávkových vlnách.

Pracovní část jednání sjezdu zahájil předseda ČMKOS Milan Štěch, který svým vystoupením doplnil obsáhlou písemnou zprávu o činnosti odborové centrály za čtyřleté období. Mimo jiné konstatoval, že odbory potřebují své působení v oblasti kolektivního vyjednávání rozšiřovat na větší počty zaměstnanců. Dále uvedl, že jedno z největších nebezpečí, které ohrožuje rodiny zaměstnanců je nezaměstnanost, její současný stav je pro odbory nepřijatelný.

Byla projednána zpráva hospodaření ČMKOS, zpráva revizní komise, návrh změn statutu ČMKOS. Delegáti také schválili výzvu Odboráři k volbám a Stanovisko k zákoníku práce.

Závěr prvního dne jednání sjezdu patřil volbám nového vedení ČMKOS a členů revizní komise, když předtím delegáti zamítli snížení počtu místopředsedů na dva.

Druhý den zasedání sjezdu začal vyhlášením výsledků voleb. Do funkce předsedy byl zvolen Milan Štěch, místopředsedy byli zvoleni: Jaroslav Zavadil, Zdeněk Málek a Marcela Kubínková. Zvoleno bylo rovněž 7 členů revizní komise a 5 náhradníků.

Hlavním bodem programu



druhého dne jednání bylo přijetí nového programu ČMKOS do roku 2010. ČMKOS v něm deklaruje, že chce hájit důstojné pracovní podmínky, chce aby zaměstnanci měli ve mzdách a platech spravedlivý podíl na vytvořených hodnotách společnosti a hospodářských výsledcích firem. Bude prosazovat, aby zaměstnanci mohli lépe skloubit svůj pracovní a rodinný život. Delegáti vyslovili nesouhlas s dalším prodlužováním věku při odchodu do důchodu. V přijatém usnesení vyjádřili požadavek, aby byla zachována možnost předčasného odchodu do důchodu v určitých životních situacích bez zásadního propadu životní úrovně.

V diskuzi delegáti několikrát kritizovali nezprofesionalizování regionálních rad, neplnění záměrů v integraci odborových svazů a požadovali možnost získat finanční prostředky na náklady pro kolektivní vyjednávání za zaměstnance odborové neorganizované.

Text a foto: -dě-



Odborový svaz zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb na IV. sjezdu ČMKOS zastupovali Zdeněk Šámal, Karel Koukal, Lubomír Vinduška, Ivana Musilová, Pavel Heršтик, Štěpán Grochal, Danuše Baumruková, ing. Jana Zamprová, ing. Miroslav Černák, Jindřich Loucký, Jan Řezník, Valtr Skowronek a Vlastimila Filipská.

### Příprava IV. sjezdu OS je v plném proudu

(Pokračování ze strany 1)

probíhat v příjemném prostředí s dobrým zájemem. Účastníci sjezdu budou mít velmi dobré podmínky pro svou práci i pro různé způsoby využití případného volného času.

Projednávání připravovaných dokumentů OS ZPTNS v regionech a koordinačních výborech, následně volby delegátů sjezdu a členů Zastupitelstva budou probíhat za podpory regionálních pracovníků odborového svazu.

Kromě technického zabezpečení konání sjezdu byly začaty odbornými útvary odborového

svazu práce na vypracování zprávy o činnosti OS za celé minulé volební období.

V připravovaných dokumentech pro nové volební období jsou navrhovány některé změny, které se týkají např. vedení OS ZPTNS, ale i další, které budou mít vliv na hospodaření svazu i základních organizací. Velice se přimlouvám za to, aby všechny naše odborové organizace dokumenty, které obdrží, důkladně prostudovaly a posoudily dříve, než k nim zaujmou své stanovisko.

Zdeněk Šámal  
předseda OS ZPTNS

### Marcela Kubínková, místopředsedkyně ČMKOS



Místopředsedkyně Českomoravské konfederace se poprvé stala žena. JUDr. Marcela Kubínková doposud pracovala jako vedoucí legislativního oddělení ČMKOS. Podílela se na připomínkových řízeních k návrhům legislativy za odborovou konfederaci i aktivně působila v rámci pracovních komisí na tvorbě pracovněprávních předpisů. Je spoluautorkou publikací na právní témata vydaných v nakladatelství Sondy.

# Ptáme se slovenských odborářů

Odpovídá předseda Odborového svazu Spojte ing. Pavel Kyman

■ **Můžete představit váš odborový svaz co se týká velikosti, organizační struktury a vašich partnerů-zaměstnavatelů?**

Odborový svaz Spojte združuje odborárov zamestnancov Slovenskej pošty, a.s. (ďalej SP, a.s.), Slovak Telecomu, a.s. (ďalej ST, a.s.), Výskumného ústavu spojov a Poštového úradu. Stav členskej základne k 31.12.2005 bol 7172, v pošte 5932, v telekomunikáciách 1210, v ostatných činnostiach 30. Počet základných organizácií je 79, z toho v pošte 45, v telekomunikáciách 31, ostatná činnosť 3.

Podľa profesného členenia pošta, telekomunikácie, ostatná činnosť tvoria základné organizácie rady predsedov profesných činností. Ich predstavitelia sú členmi výkonného výboru a predsedníctva odborového zväzu, kde majú paritné zastúpenie. V zmysle Stanov OZ Spojte zabezpečujú orgány zväzu sociálny dialóg a komunikáciu s Ministerstvom dopravy, pôšt a telekomunikácií SR, Zväzom zamestnávateľov dopravy, pôšt a telekomunikácií SR a zamestnávateľmi SP, a.s. a ST, a.s. Hlavný dôraz je kladený na vyjednávanie Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a podnikové kolektívne zmluvy.

Kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa máme uzatvorenú na roky 2006 - 2008, PKZ SP, a.s. na roky 2006 - 2008 a PKZ ST, a.s. na roky 2006 - 2007. Na základe Dohody o sociálnom partnerstve uzatvorenej medzi Ministerstvom dopravy, pôšt a telekomunikácií, Zväzom zamestnávateľov dopravy, pôšt a telekomunikácií a Asociáciou odborových zväzov dopravy, pôšt a telekomunikácií sa konajú raz štvrtročne odvetvové tripartitny k problematike rozvoja jednotlivých odvetví legislatívy, vývoja zamestnanosti, pracovných a sociálnych podmienok. So zamestnávateľskými

organizáciami sa priebežne zabezpečujú rokovania k pripravovaným organizačným a štruktúrnym zmenám, mzdovému vývoju, plneniu sociálneho programu, ďalej sa uplatňuje právo spolurozhodovania a kontroly odborových organizácií na základe záväzkov dohodnutých v kolektívnych zmluvách. Zamestnávateľia tiež poskytujú informácie o plnení obchodného plánu, strategických a koncepčných zámeroch.

■ **My v ČR máme informace ze Slovenska jednak o hospodárském rústu a na druhé straně o špatné sociální situaci zaměstnanců. Jak se žije na současném Slovensku zaměstnancům vaší sféry?**

Sociálne ekonomická situácia na Slovensku v roku 2005 bola charakteristická tým, že sa sice dosiahol ekonomický rast 5,6 % HDP, čo sa však neprejavilo v zlepšení životnej úrovne väčšiny obyvateľov Slovenska. Celoštátna priemerná mzda je oproti okolitým štátom naďalej najnižšia, keď v roku 2005 bola 17 274 Sk, avšak 65 % zamestnancov zarába v priemere 10 - 12 tis. Sk. Zahraničné investície smerujú do odvetví s nízkou pridanou hodnotou a tým aj nízkou cenou práce.

Zavedenie rovnej dane a reformy v zdravotníctve a sociálnom zabezpečení najviac negatívne pocítili kategórie zamestnancov s najnižšími príjmami a dôchodcovia. Doterajší vývoj ukazuje, že sa prehĺbujú rozdiely medzi sociálnymi vrstvami obyvateľstva a jednotlivými regiónmi Slovenska. Rast spotrebiteľských cien bol v roku 2005 2,7 %, pričom rast životných nákladov ovplyvnil najmä rast cien energií. Počet nezamestnaných dosiahol v roku 2005 420 tis., čo predstavuje priemernú mieru nezamestnanosti 16,2%.

Pre zamestnancov Slovenskej

pošty a Slovak Telecomu je z hľadiska životnej úrovne podstatné ich mzdové ohodnotenie. Našou prioritou pri kolektívnom vyjednávaní je dosiahnuť medziročne nárast miezd nad úroveň rastu spotrebiteľských cien. V roku 2005 bol nárast priemernej mzdy u obidvoch zamestnávateľov vyšší ako rast spotrebiteľských cien, čím došlo aj k nárastu reálnych miezd. V odvetví dopravy, pôšt a telekomunikácií je priemerná mzda vyššia ako celoštátny priemer. Dohodnutý mzdový nárast v PKZ zamestnancov pôšt u obidvoch zamestnávateľov je minimálne na úrovni očakávaného rastu spotrebiteľských cien.

■ **Jaký kontakt udržujete s českým svazem OS ZPTNS?**

S Odborovým zväzom zamestnancov poštových, telekomunikačných a novinových služieb udržujeme dlhoročné vzťahy, keď na základe Dohody o spolupráci, ktorú sme uzatvorili v roku 1993 pravidelne uskutočňujeme spoločné stretnutia. Ich obsahom je najmä vzájomná informovanosť o dianí v obidvoch zväzoch, výmena skúseností z odborárskej práce, konzultácie, hľadanie spoločných postupov pri presadzovaní odborárskych požiadaviek. Nespornou výhodou takejto spolupráce je, že nemáme jazykovú bariéru. Naše skúsenosti z doterajšej spolupráce sú pozitívne, keď pri rokovaniach so sociálnymi partnermi poukazujeme na to, ako postupovali naši partneri pri riešení podobných problémov, ktoré riešime my. Podľa nášho názoru aj v ďalšom období prebiehajúcej liberalizácie poštových a telekomunikačných služieb bude prospešné pokračovať v spolupráci. Priestor vidíme predovšetkým pri riešení aktuálnych úloh a problémov, ktoré budú obidva zväzy uplatňovať pri ochrane práv a presadzovaní oprávnených požiadaviek svojich členov.

★★

**P.S.:** *Děkujeme předsedovi předsedovi Odborového svazu Spojte ing. Pavlovi Kymanovi za ochotu, se kterou odpověděl na naše otázky.*

*Stejně otázky jsme poslali i panu Milanovi Brlejšovi, předsedovi Slovenského odborového svazu pošty a telekomunikací, protože OS ZPTNS má na Slovensku dva partnerské odborové svazy. Bohužel M. Brlejš z pracovných dôvodů nestihl odpovedať a jeho odpoveď si budete moci prečítať v príštím čísle ECHO 5/2006.*

-dė-

## Kdy? Co? Kde?

12. dubna 2006 proběhl 9. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS. Na programu mělo Zastupitelstvo kromě zprávy o činnosti za období od 8. jednání Zprávu o hospodaření a čerpání rozpočtu OS ZPTNS za rok 2005 a vyslechlo stanovisko RK k této zprávě. Důležitým bodem jednání bylo svolání IV. sjezdu OS ZPTNS. IV. sjezd OS ZPTNS se bude konat ve dnech 24. - 25. listopadu 2006 v hotelu Centrum Babylon v Liberci. Součástí svolání sjezdu bylo stanovení klíče pro volbu delegátů sjezdu, ten byl Zastupitelstvem schválen v poměru 1 delegát na každých započatých 150 členů z řad stálých zaměstnanců podle stavu k 1. 1. 2006. Zastupitelstvo bylo dále informováno o postupu prací na přípravě sjezdu, kdy byly Radou OS ZPTNS ustaveny čtyři pracovní komise, které zahájily práci na přípravě návrhů dokumentů, které bude projednávat a schvalovat IV. sjezd.

Součástí jednání Zastupitelstva byla informace o kolektivním vyjednávaní podle jednotlivých podnikatelských subjektů. Vzhledem k tomu, že jednání Zastupitelstva proběhlo krátce po ukončení jednání IV. sjezdu Českomoravské konfederace odborových svazů byla Zastupitelstvu podána informace z tohoto jednání a členům Zastupitelstva předány schválené dokumenty. Zastupitelstvo rovněž uvolnilo finanční prostředky pro členy OS ZPTNS, kteří byli postiženi jarními povodněmi.

### 20. dubna a 21. dubna

se v Kutné Hoře konalo 40. jednání Podnikového koordinačního odborového výboru České pošty, s. p..

Program: Zahájení a program jednání. Kontrola zápisu z minulého jednání PKOV. Odborové otázky. Informace o Povodňové situaci. Prověrky BOZP na rok 2006. Podniková kolektivní smlouva České pošty, s. p., I. Dodatek a informace předsedů KOV OZ a ZO OS o postupu prací na uzavření KS OZ a projednání záměrů I.

## Jednorázové podpory jsou projevem solidarity a účasti

Jednorázové finanční podpory vyplácené z prostředků Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb jsou poskytovány členům OS, kteří utrpí těžký pracovní úraz, případně pozůstalým rodinným příslušníkům, když člen OS utrpí smrtelný pracovní úraz nebo zemře na pracovišti. Na podporu také vznikne nárok pokud zemře člen, který pečoval o nezaopatřené děti.

Podpory jsou vypláceny na základě žádosti výboru základní odborové organizace za podmínek stanovených v dokumentu "Zásady poskytování jednorázových podpor Odborovým svazem zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb při pracovních úrazech a úmrtí člena". Výše podpor je stanovena v závislosti na inflačním růstu a dle finančních podmínek OS ZPTNS. Naposledy byly zvýšeny Zastupitelstvem OS ZPTNS v dubnu 2005. Od začátku roku 2005 byla vypláceny podpory v celkové výši 510 000 Kč.

Věříme, že tyto podpory pomohou našim členům překlenout obtížné období v závažné životní situaci.

Bc. Jindřiška Petříčková

Dodatku PKS. Hospodářský výsledek České pošty, s. p. za 1. - 3. 2006. Různé. Závěr.

#### 9. května

se konala Redakční rada Časopisu oborového svazu PTN Echo.

Program: Kontrola zápisu z minulého jednání. Vyhodnocení druhého čísla. Příprava dvojčísla 3 a 4. Různé. Diskuze.

#### 25. dubna

proběhlo 34. jednání PKOV zaměstnanců ČESKÉHO TELECOMU, a. s. Jednání se týkalo především průběhu kolektivního vyjednávání o I. a II. dodatku podnikové kolektivní smlouvy, podmínek a způsobu integrace společností ČTc a Eurotel a byly předneseny aktuální informace z oborového a firemního dění.

#### 29. května

se konalo 41. jednání Podnikového koordinačního oborového výboru České pošty, s. p.

Program: Zahájení a program jednání. Kontrola zápisu z minulého jednání PKOV. Oborové otázky. Informace předsedů KOV OZ a ZO OS OZ o situaci v OZ. Ověřený hospodářský výsledek České pošty, s. p., za rok 2005. Hospodářský výsledek České pošty, s. p., za období 1. - 4. 2006. Hodnocení PKS za rok 2005 (postup prací, datum společného jednání). Různé. Závěr.

#### květen, červen

ČESKÝ TELECOM - probíhala jednání s odbornými vicepresidenty a výkonnými řediteli o postupu integrace v jednotlivých oborech činnosti.

#### 5. a 6. června

se uskutečnilo společné jednání Výkonné rady Generálního ředitele České pošty, s. p., a předsedů oborových organizací na úrovni Odštěpných závodů České pošty, s. p..

Program: Vyhodnocení Podnikové kolektivní smlouvy České pošty, s. p., za rok 2005. Hospodářský výsledek České pošty, s. p., za 1. až 5. 2006. Spolupráce smluvních stran v roce 2006. Různé.

JiV, JH, JP

## Nás mladých se nikdo neptá, co vlastně chceme

**Proč je málo mladých zaměstnanců v odborech? Názory se různí, většinou všechny obsa- hují část pravdy. Nezájem o organizovanou činnost, nedůvěra v sílu odborů, velká víra ve vlastní schopnosti, chytřáci, za mně platí ostatní atd., atd. Jedno z problematiky mladí zaměstnanci a odbory je jisté, jestliže mezi členy jsou alespoň z malé části, funkcionáře pak najít nad ročník 1970 je už veliký problém. Po "revoluci" se vstupuje do odborů v podstatě jen na základě individuálního rozhodnutí, setrvační členové už s ročníkem narození po roce 1970 nejsou, a funkcionáři s takovým ročníkem narození teprve ne.**

Na webu Českomoravské konfederace odborových svazů, kde lze nalézt bohužel jen minimum zajímavých informací, snad to plyne z podcenění Internetu jako pohodového informačního nástroje, jsem našla lehce zastaralé informace o Radě mladých, poradním orgánu ČMKOS. Mezi nimi pak i jméno Tomáš Laváček zastupující v Radě mladých Oborový svaz zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb. Nebylo úplně jednoduché nalézt na tohoto mladého muže spojení, ale po telefonátu ochotně přislíbil osobní sledání s cílem popovídat si o jeho vztahu k Radě mladých a odborům vůbec. Tomáš Laváček je směnovým vedoucím na poště v Praze - Bohnicích, je mu 31 let.

Jak se k Radě mladých dostal? "Telefonovali mi z naší odborové organizace, že je setkání mladých, jestli bych nechtěl jet, bylo to na Slovensku, říkal jsem, proč ne, nic nemám.

Druhý rok jsem jel do Zlenic, tam jsem se ptal, jestli by se dalo někde angažovat, pracovat, řekli, že za náš svaz nikdo v Radě mladých není, tak jsem souhlasil. Pak přišel mail, pozvánka na schůzi do budovy odborů na Žižkově. Ale byl jsem zklamán, přišlo mi to jako diskusní klub, který neposkytuje reálný podíl na chodu odborů. Žádná výkonná pravomoc, řešilo se jen tady je nějaký sjezd, kdo se ho účastní. Představoval jsem si, že se mladí dostanou do orgánů, že se budou podílet na získávání mladých. Na Slovensku jsme vyplňovali dotazník, k ničemu, nikdo z těch mladých o odborech pořádně nic nevěděl, na mně to dělalo dojem, že se jen někde jede, protože je to zadarmo. Chápu to jako první lákadlo, samozřejmě, seznámit se, pobavit. Ale ne jako účel."

Takže de facto v Radě mladých Tomáš Laváček není a pokládá se dál za řadového člena, který má stejné pochybnosti o svém členství jako v jeho okolí i další mladí zaměstnanci. Sám vstoupil do odborů díky oslovení ze strany základní organizace, když přišel co zaměstnanec na poštu. Po gymnáziu šel na poštu na brigádu a už zůstal. Doručoval, pak byl na přepážce, v pokladně a nyní je vedoucím. Motivace, proč být v odborech, není u něj z důvodů eventuální pracovní právní ochrany. Pošta je státní podnik a podle jeho názoru se drží zákonů a sřety v pracovní právní oblasti nepředpokládá. Od odborů především očekává, že se budou brát za mzdo- vý růst.

Říká: "My mladí, nestojíme nijak zvlášť o rekreaci, které se da- jí sehnat i levněji, divadlo, kino, my mladí si chceme kupovat byty,

vzít si úvěr, nám jde především o mzdy. Nás mladých se nikdo neptá, co vlastně chceme, a ani vlastně ostatních. Netuším jestli jsou nějakí mladí někdy přivzváni k návrhům, projednávání. Já sám mám eventuelní zájem, ale chci něco ovlivňovat, nejen planě diskutovat. Jako vedoucí bych rád měl alespoň průměrný republikový plat, ale mám o tisícovku méně. Přidali nám, ale zase nejsou odměny, není mi jasná mzdová politika. V kolektivní smlouvě je uveden průměr nárůstu, já o okolo mě nikdo nemáme růst v uvedeném průměru, vždy méně.

Kolektivní smlouvu dostáváme v podobě změn, ne kompletního textu. Chtěli bychom celý výstisk. Návrh nevidíme nikdy, to se nám nelíbí, rádi bychom se vyjádřili, třeba by nám ale řekli, buďte rádi že jste zaměstnanci. Představoval bych si, že na papír každý zaměstnanec se vyjádří chci to a to za a a za b, poctivě se vyhodnotí, co lidé chtějí. A ten, kdo jde vyjednávat, zjistí třeba, že chceme něco jiného, než o co se doposud bral. Nevím, že by se někdy nějaký průzkum dělal."

Tomáš Laváček má dojem, že se zohledňují zájmy starších lidí, kteří vedou odbory. Starší rozhodují o tom, co se bude řešit. Starší mají vyšší platy, mají raději zaměstnancké výhody, delší dovolenou nebo levnější zájezd. Například sportovní aktivity pro mladé vidí taky jen jako okrajovou záležitost. Oceňuje vzdělávání u pošty. Sice je školení specializované, pokud člověk u pošty skončí, už to k ničemu není, ale například školení na profesní jednání a nové jazykové kursy, to je krok dopředu. -dě-

## Proč je FKSP dobrá věc?

Pro koho je zajímavé to tzv. FKSP, čili Fond kulturních a sociálních potřeb. Jistě ne pro všechny. Není na světě ten, jenž by se zavděčil lidem všem, platí i pro FKSP. Přesto zaplať pámbu za něj! Je poměrně známo, že FKSP je fondem zaměstnavatele, který je státním podnikem nebo organizací, tvoří ho částka rovnající se 2 % výše mzdových prostředků a zásady čerpání jsou tam, kde existuje odborová organizace, tvořeny spolu s ní a jsou součástí kolektivní smlouvy. Prostředky FKSP většinou směřují do stravování, rekreací, lístků na kulturní podniky, na úhradu nákladů na sportovní akce pořádané zaměstnavatelem spolu s odborovou organizací, nověji pak na důchodové připojištění zaměstnanců. S tímto většinou čerpáním jsou v podstatě zaměstnanci smířeni.

Horší je to s tím, že platem více ocenění zaměstnanci mívají pocíty, že vlastně díky jejich platu do FKSP

více "přispívají" a měli by i více čerpat. Své příznivce má také vidina přidělených "kont" každému zaměstnanci, což by se blížilo benefitům poskytovaným v podnikatelských organizacích ve stejné výši všem zaměstnancům. Závisť je všudypřítomná, a tak může někoho napadnout, jak je nespravedlivé, že zaměstnanec s polovičním úvazkem (poloviční výplatou) může čerpat z FKSP jako ten, co pracuje na plný úvazek (či za vyšší mzdu). Ale fond má ve svém názvu "sociální", což vyjadřuje solidaritnost v čerpání, ve kterém mají příjemci minimálně rovnost, ale i zvýhodnění např. ve formě sociální výpomoci nebo půjčky.

Na FKSP je bezesporu nej- přitažlivější to, že přináší nezdanitel-

ná plnění. Každopádně příjemce dostane vyšší hodnotu, než by prostředky rovné prostředkům z FKSP přinesly, pokud by byly připočteny ke mzdě. Je faktem, že jen do určité míry lze individuálně ovlivnit druh požitku, leccos je dáno příslušnými právními předpisy a další pak buď rozhodnutím zaměstnavatele nebo při existenci odborové organizace dohodou mezi odbory a zaměstnavatelem. Je na každém zaměstnanci, jak se bude snažit využít konkrétních požitků. Jestliže je třeba kromě stravování nebude využívat vůbec, musí se smířit s tím, že větší- nově jsou zřejmě zaměstnanci s fun- gováním FKSP spokojeni. Pokud by nebyli, lze předpokládat, že by se snažili o změnu vůči zaměstnavateli či odborům. -dě-

Internetová adresa našeho svazu:

<http://oszptns.cmkos.cz>

# O VŠEM MOŽNÉM NEJEN PŘED SJEZDEM

## Na aktuální téma

O čem jsou odbory? O solidaritě lidí práce.

Jak tomu rozumět?

Patří senioři do rodiny lidí práce?

A co aktivy mladých odborářů? Anebo aktivy pro rovné příležitosti žen a mužů?

Jedna otázka stíhá druhou. Na podzim bude sjezd našeho odborového svazu. Pracuje se na nových stanovách, na programu, současně se neustále mění situace ve firmách, jejichž zaměstnanci tvoří základ svazu.

Jak vlastně na tom jsme se svým vnitřním uspořádáním, jak jsme kromě kolektivního vyjednávání aktivní v upevňování síly a tvořivé jednoty uvnitř svazu? Opět otázka stíhá otázku a konce nevidět.

Když slyším - a to ani zdaleka ne proto, že jsem se (aspoň co se odborů týče) definitivně překulil do kategorie důchodců - jak v nejedné základní organizaci likvidují členství seniorů, jak se ve vyjednávání sociálních fondů či FKSP ze strany odborů vytrácí snaha uhlíjet pro seniory nějakou tu korunkou, je mi smutno, protože solidarita napříč generacemi i pohlavími patří k tomu zásadnímu, pro co vlastně odbory existují.

Nejen mzdou je živ člověk, do sociálního balíčku patří každá lidská bytost jako celek, globál-

ně, abych použil slovo tak často skloňované a nadužívané, člověk se vším všudy. Tedy i právní ochrana, dobré zákonodárství atd. Bez ohledu na věk, společenské postavení, náboženství, pohlaví, politickou orientaci...

Jestliže tedy do nových stanov našeho odborového svazu nezakotvíme organizační strukturu, jež jsem zmínil hned v úvodu, na úrovni základních organizací počínaje, přes koordináční výbory až k vrcholným orgánům svazu a nenapojíme je na příslušné orgány ČMKOS (a samozřejmě nejen na papíře, ale skutečně), v první fázi se až tak moc nestane, nicméně budoucnost nám nastaví zpětné zrcadlo. A to nám nevydá dobré vysvědčení.

V době, kdy vyjde toto číslo Echa, bude po volbách. Doufám ve zdravý rozum českého člověka, že dokáže zvážit, kdo to se společností, s lidmi práce, se seniory, z mladými, s ženami i muži, se snesitelnými mezilidskými vztahy myslí upřímně a kdo chce vytvářet elitářskou "společnost", které chybí onen rozměr, jemuž říkáme SPOLEČENSTVÍ. Spo-



lečnost může být všelijaká, společenství však je dimenze velice jasně vyhraněná. Znamená, že jsme si vědomi svých potřeb navzájem, napříč spektrem společenských (a nezapomeňme, že společnost je societas!) - často uměle vytvářených - přehrad.

Pokud by odbory, byť v jediné sféře, rezignovaly na rozměr poctivých a rovných mezilidských vztahů, pohřbívají nejen lidi, kteří se k nim upínají, ale vposledu i samy sebe.

Už v Bibli čteme, že je "dělník hoden své mzdy", ale také, že "kořen všeho zlého je milování peněz". A do třetice: "Všechno nechť se děje slušně a podle řádu".

V době svého působení v čele poměrně velké základní organizace jsem usiloval o to, aby se v ní (a v odborech vůbec) cítili skutečně jako doma stejně lidé od pošty, jako od telekomunikací či od novin, aby se v ní cítili dobře lidé mladí, stejně jako senioři, muži jako ženy.

Je mým přáním, aby tomu tak bylo i nadále. A nejen někde, ale aby to byl program (a především realita) celého našeho svazu a celé naší odborové centrály.

Všechno je o lidech, všechno má být pro lidi. Jinak spěje lidská pospolitost nepospolitost do záhuby. A tam zcela jistě nikdo z nás nechce!

**Emil J. Havlíček  
(30. 5. 2006)**

## STANOVISKO

**Podnikového koordináčního odborového výboru zaměstnanců České pošty, s.p., ke Zprávě Českého telekomunikačního úřadu o plnění povinností České pošty, s.p. v oblasti základních služeb za roky 2004 a 2005, otištěné v Poštovním věstníku částka 5, ze dne 13. dubna 2006.**

Podnikový koordináční odborový výbor zaměstnanců České pošty, s.p. vědom si své povinnosti zastupovat zaměstnance České pošty, s.p., zaujal na svém zasedání dne 20. dubna 2006 následující stanovisko ke Zprávě Českého telekomunikačního úřadu z 13. dubna 2006.

- Zpráva neobsahuje objektivní hodnocení každodenní práce zaměstnanců České pošty, s.p.
- Zpráva obsahuje pouze několik desítek příkladů upozorňujících na nedostatky, aniž by připouštěla jejich porovnání s naprosto jednoznačně převažujícími klady.
- Zpráva není vyvážená, neboť zcela postrádá možnost reakce druhé strany.
- Zpráva vyvolává v zaměstnancích České pošty, s.p. dojem, že převážná část jejich činnosti je ryze nevyhovující.
- Zpráva vedla k naprosto nevhodné reakci sdělovacích prostředků, kterým byla dána k dispozici a na základě jejich informací vedla k výpadům částí uživatelů pošty, na adresu zaměstnanců.
- Zpráva pomohla neobjektivním kritikům České pošty, s.p. k poukazování na nedostatečnou kvalitu poskytovaných služeb.
- Zpráva obsahuje jen velice málo v praxi použitelných případů, vedoucích k větší spokojenosti převážné většiny uživatelů služeb pošty.

Podnikový koordináční odborový výbor zaměstnanců České pošty, s.p. postrádá odpovídající a po objektivnosti volající reakci zakladatele, tedy Ministerstva informatiky ČR. Konstatování, že dojde k personálním změnám považuje za reakci naprosto nedostatečnou.

Daleko odpovědnější a především veřejnou reakci na tuto Zprávu očekává rovněž od vedení České pošty, s.p..

Podnikový koordináční odborový výbor zaměstnanců České pošty, s.p. pověřil svého předsedu zastupováním tohoto "Stanoviska" ministryní informatiky ČR, předsedovi ČTÚ., a dále informovat DR České pošty, s.p. na jejím pravidelném jednání.

V Praze dne 2. května 2006

## Dva příběhy s Telecomem

Není to výmysl, přihodilo se v létě. Bylo potřeba zrušit telefonní linku v jednom městě odkud odcházela dcera z pronajaté garsonky. Telefon však byl zřízen se závazkem 24 měsíců, které ještě ne plně uplynuly. A tak jsme se rozhodli zrušit linku na chalupě a přemístit tam linku se závazkem. Paní v Telepointu měla velké potíže transakci pochopit, museli jí pomáhat od sousedních pultiků. Nakonec vše přeče jen sepsala a slíbila, že záležitost bude vyřízena tak, že na chalupě nebudeme bez telefonu. Blížili se totiž letní měsíce, kdy telefon nejvíce využíváme, a to pracovně. Za zhruba týden přišel dopis, odněkud z Moravy, tuším z Brna, že uváděný objekt, ona chalupa v severních Čechách, neexistuje. Po pátrání po telefonickém spojení na autorku dopisu, na 800 123 456 se nešlo s ní spojit, jak bylo odkázáno v dopise, jsem s paní pohovořila na téma: chalupa stojí, už hodně dlouho a funguje v ní telefon Telecomu, který má být zrušen. Dostala jsem znovu dopis, že objekt neexistuje. Pak jsem vysvětlila, že existuje, několikrát někomu na telefonu, v nejbližším Telepointu od chalupy jednomu pánovi osobně, nakonec paní v reklamaci po telefonu v Praze, kam sehnat spojení bylo velmi těžké. V té době již plynulo plné léto a my už neměli původní chalupový telefon, čímž jsme se opravdu dostali na možnost, že ani objekt nyní pro Telecom neexistuje. Ještě jsem mluvila já a dcera s někým z Ostravy, už jsem to nezvládala sama, protože jsem měla k dispozici jen mobil na kredit nebo sousedy s telefonem. Taky paní z Brna na chvíli zmizela na dovolenou. Přiblížil se konec léta a i konec telefonování s nejrůznějšími osobami (vždy ochotnými) o tom, že naše žádost je v počítání na stále stejném bodě nerealizace. Bylo nám slíbeno, že zavolá technik a přijde poté osobně. Skutečně se stalo, poslední den před víkendem, kdy jsem končila letní pobyt a vracela se do trvalého bydliště.

Není to výmysl, stalo se po příjezdu na vánoční pobyt na chalupě. Nešel telefon, byť bylo řádně zapláceno. Ohlásili jsme poruchu odpoledne. Druhý den ráno nám volal pán, že se blíží k opravě našeho telefonu s tím, že pokud závada není na přístroji, bude na vedení. Přišel a potvrdil svou domněnku. Před vánoci byla vichřice a bylo zřejmé, že někde bylo poškozeno vedení. Po kontrole zjistil, že závada je zhruba jeden kilometr od nás, kde leží kabel vedoucí k nám přetržený na zemi. Protože druhý den už byl nepracovní, neradi jsme se smířili s tím, že jsme přes svátky jistě bez telefonu. Ale! Pán před našima očima i ušima zatelefonoval někam, vysvětlil situaci a sdělil nám, že v okolí cca 80 km se pohybuje nějaká četa s plošinou, má plno poruch k odstranění a je malá naděje, že se dostane i na naši opravu. Happy End: V sedm hodin večer, v poslední pracovní den, telefon FUNGUJE!  
-dě-



Ze setkání seniorů v Jeseníku.

Foto: Libuše Hodinová

Milá redakce,

chtěla bych Vám napsat o našem pěkném a zdařilém setkání seniorů, které se konalo 3.4.2006 v Domově důchodců v Bruntále.

Byl to jistě dobrý nápad uspořádat toto setkání právě tam. Schůzka se konala v útulné společenské místnosti a v opravdu srdečném ovzduší.

Po úvodním proslovu předsedy Mgr. Havlíčka, který nás seznámil s aktualitami v organizaci a předal svou funkci předsedy paní Hodinové, se rozproudil další program, v němž dostali příležitost všichni přítomní. Chceme i na tomto místě poděkovat p. Havlíčkovi za jeho dlouholetou odborovou práci. Těšíme se i na spolupráci s novou předsedkyní naší ZO pí Hodinovou.

K dobré atmosféře setkání jistě přispěla i krátká přednáška zástupkyně ředitelky domova důchodců, která nás seznámila s životem a chodem v domově a s různými aktivitami jeho obyvatel.

Bylo to pro nás velmi zajímavé, protože možná právě někdo z nás může časem využít jeho služeb.

Chci ještě jednou poděkovat vedení naší ZO a také vedení Domova důchodců za pěkné setkání, dobré pohoštění, a vůbec pěkné prostředí našeho setkání.

Už se těšíme na společný zájezd v červnu.

S pozdravem redakci

Anna Pantělejevová, Rýžoviště

## Seminář BOZP České pošty, s.p. OZ SM Ostrava

Ve dnech 24. - 26. dubna t. r. jsem se zúčastnil semináře Bezpečnost a ochrana zdraví při práci pořádaného KOV odborů a Odborem bezpečnostně technických služeb ČP, s.p. OZ SM s programem:

1. Prověrky BOZP 2006
2. Hygienické podmínky na pracovišti
3. Dozor ze strany státních orgánů
4. Různé

Náplň semináře byla na velmi dobré úrovni.

Jednání zahájila za KOV ČP, s. p. OZ SM pí Vlastimila Filipská, která zároveň představila náměstkyni pro techniku OZ SM ing. Jana Malíka, dále vedoucí Odboru bezpečnostně technických služeb ing. Hanu Bezděkovou a lektora ing. Zdeňka Juránka.

Ing. Malík nás seznámil s koordinací konání ročních prověrek BOZP s inspektory B.T. služeb OZ SM. Dále nás seznámil s urychlením oprav nahlášených závad, které porušovaly BOZP.

Následně se ujal slova lektor ing. Juránek, který nás seznámil se zákonem č. 251/2005 Sb., požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, výběr ze souvisejících předpisů, postavením odborových orgánů a organizací v BOZP.

Roční prověrky BOZP jsou jedním z preventivních opatření, jak předejít a zabránit pracovním úrazům a zároveň, jak vylepšit pracovní podmínky a sociální vybavenost na všech pracovištích.

Za závadu je nutno považovat každou skutečnost, která by mohla ohrozit bezpečnost na kterémkoli pracovišti.

Musím konstatovat, že jsem byl s náplní i průběhem semináře velmi spokojen, protože přednášky i následné diskuse byly po všech stránkách na vysoké úrovni a zaslouží si kladné zhodnocení.

Ludovít Petřík,

inspektor BOZP ZO OS ZPTNS okresu Šumperk

## Z REGIONŮ

### Ještě ze Šumperka

(Krátký komentář k několika fotografiím)

I letos v průběhu dubna se sešli naši senioři na pěti místech ke svým setkáním. Už jste si přečetli o tom bruntálském, ale kromě toho také v Jeseníku, Krnově, Zábřehu a samozřejmě v Šumperku. Všude v pěkném a družném prostředí.

V Krnově navíc pravidelně každoročně konají kolem Dne dětí setkání rodičů s dětmi s řadou kulturních a sportovních vystoupení.

Pořádáme rovněž každoročně dva zájezdy pro seniory, jeden z Bruntálska, jeden ze Šumperka. Bude tomu tak i letos. Ale s malým rozdílem. Cílem je Moravský Kras, Brněnská přehrada a ZOO v Bystrci. A v čem bude ten rozdíl spočívat? V tom, že jsme spojili seniory a rodiče s dětmi. Čili, budou to zájezdy multigenerační (viz komentář v rubrice Na aktuální téma).

To nejsou řádky k chlubení, pouze doporučení, jak by to asi mělo v praxi vypadat nejen u nás.

Ha-



Dětský den v Krnově.

Foto: Jana Šmehlíková



Zájezd seniorů ZO Šumperk na Olomoucko 2005. Foto: Eva Stanzelová

**Změny v adresách a odběru časopisu ECHO  
hlaste OS ZPTNS na 222 540 209 Jiří Heneberk,  
fax 222 540 981 e-mail: heneberk.jiri@cmkos.cz  
OS ZPTNS, nám W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3  
nebo  
na 272 932 840, Věra Černochová,  
e-mail: cernochova@mistral.cz**

## Krajské letní sportovní hry České pošty SM 2006

V sobotu 20. května se uskutečnily Krajské letní sportovní hry zaměstnanců České pošty OZ Severní Morava ve Frýdku Místku.

Sportovní výprava bývalé PTJ Šumperk nemohla chybět. Od časných ranních hodin po trase Zábřeh-Šumperk-Rýmařov-Krnov- Frýdek Místek se náš autobus zcela zaplnil. Vládla veselá předstartovní atmosféra občas doplněna pracovním vtipkem. Přijíždíme přesně a ihned jsme obklopeni pořadateli, zástupci odborové organizace, vedení OZ Ostrava. Opravdu okamžitě nás pohlcuje sportovní atmosféra a vše s neuvěřitelným úsměvem a vstřícností.

Na ploše stadionu se při slavnostním nástupu sešlo více jak dvě stovky zaměstnanců a byl tam hodně cítit příliv mládí. Úvodní atraktivní disciplína - štafetový běh s poštovní brašnou potrápil nejen závodníky, ale i hlasivky jednotlivých výprav, je to opravdu skvěle presentační "poštácká" disciplína. Ale už vše běží dál jako po drátku. Po přesunu na jednotlivá sportoviště je opravdu na co se dívat. Mistrovské kousky při nohejbale zasluhují prostě obdiv, hlava-noha, a ta přesnost. "Šumperáci" to prostě umí, takovému týmu se dobře fandí. A že je na poště převaha žen je víc než jisté. V tělocvičně se sešlo osm družstev na odbíjenou a probíhaly opravdu tvrdé boje. Kolektivní sporty mají své kouzlo, každý bod je malé vítězství, každý zodpovídá za výsledek týmu, a tím se sportovní zážitek násobí. Rovněž na hřišti, kde probíhá malá kopaná, což je doménou mužského zastoupení, je vidět nejedno mokré tričko, každý chce být nejlepší. Soutěžilo se samozřejmě i v dalších disciplínách - kuželky - zde naše výprava velmi dobře opět boduje. V běhu terénem (kross) opětovně s přehledem vítězí v kategorii žen naše Martina. Nemohu opomenout další disciplíny: tenis, stolní tenis, kde jsme měli také vítězné zastoupení. Součástí těchto her byl také vložený cyklistický závod, který se konal 13. května v Přerově, kde rovněž vzorně "Šumperačky" reprezentovaly a dostaly se až na stupně vítězů.

Při slavnostním vyhlášení bylo mnoho radostí z vítězství podporováno ostatní členy jednotlivých výprav, ale také ze setkání a hlavně aktivně využitého volného času. Vítězové jsme byli tak trochu všichni, kdo jsme se této sportovní akce zúčastnili. Taktéž vedení OZ Ostrava i zástupci odborové organizace našeho svazu nezůstali stranou a výrazně se na zdárném průběhu podíleli.

Závěrem je nutno zhodnotit tuto akci nejen jako velmi úspěšnou, ale také velmi náročnou na zajištění, za což patří velké uznání a dík všem, kdo se na organizaci a průběhu podíleli. Nezbyvá si jen přát, aby v příštím roce podobná akce opět proběhla a nebyla narušena výraznou pracovní optimalizací. I když byly zrušeny PTJ a vlastně je pouze Odštěpný závod Severní Morava - jednotlivé výpravy vzorně hájily barvy svých bývalých PTJ. Všechno jde, ale musí se chtít a hlavně mít zájem udělat něco navíc. Všem závodníkům, kteří se probojovali svým umístěním k účasti na Celostátních letních sportovních hrách, které letos budou v Nymburku, přejeme úspěch a hlavně hodně sportovního štěstí.

Libuše Hodinová, Šumperk

## Dovolená v roce 2006

Vzhledem k organizačním změnám v České poště, s.p. se odborové organizace sdružené pod KOV OZ Střední Čechy a zaměstnavatel dohodly pro organizování pobytových a poznávacích zájezdů z jednoho místa. Důvodem byla nižší cena při hromadném nákupu při účasti více zaměstnanců.

Jednotlivé Výbory základních odborových organizací si podali návrhy na pobytové a poznávací zájezdy. Vytvořil se plán zájezdů a pobytových rekreací a tento plán je postupně naplňován.

Vzhledem k tomu, že i příspěvek je jednotný, dochází mnohdy k situacím, kdy se zaměstnanec přihlásí na více zájezdů, celý příspěvek obdrží na první zájezd a okamžitě se diví, že na druhý nedostal.

Proč vlastně popisují tuto skutečnost.

Všichni zaměstnanci by měli být prokazatelně seznámeni s Kolektivní smlouvou jak České pošty, s.p., tak OZ Střední Čechy a zde je ten kámen úrazu. Kolektivní smlouvy rozeslala na všechny pošty odborová organizace a jak vidno nikdo je nečte.

Pravidelně ročně je poštám zasílán rozpis výhod dojednaných v těchto smlouvách, aby odboráři měli přehled o nárocích a možnostech. S tímto dokumentem se mohou seznámit i všichni zaměstnanci. Bohužel nikdo nečte. Jaký je důvod? Snad nadměrné tempo práce nebo nechut prohlížet vývěsky na nástěnkách pošt. Je to opravdu škoda, protože v tomto roce a na sklonku roku 2005 odbory pro zaměstnance udělali veliký kus práce. Zapojili se do přehodnocení typových pozic a ve více než 90 % se jim podařilo tyto pozice navýšit. Uzavření kolektivní smlouvy a jejího prvního dodatku nebylo také jednoduché, ale všechny výhody pro zaměstnance byly zachovány a podařilo se dohodnout i nárůst mzdy v souladu s povýšením typových pozic. Faktem zůstává, že všichni berou výsledky práce odborové organizace jako samozřejmost, a pokud se něco nepovede je organizace vystavena kritice všech.

Všem přejí hezké prázdniny plné sluníčka, krásnou dovolenou  
Ivana Musilová, předsedkyně KOV OZ Stř. Čechy



Také letos pořádala Regionální rada odborových svazů Jihomoravského kraje oslavu Prvního máje, Svátku práce, společně s odboráři z Dolního Rakouska. Vedle kulturního programu, nechyběly informace o odborech a o historii vzniku Svátku práce, který se zrodil v USA a ve světě se stále těší pozornosti a úctě. Foto: J. Klepáč



Zaměstnanec organizační složky Praha - západ pan Václav Zárubský před nástěnkou odborové organizace studuje výhody zaměstnanců dosažené kolektivním vyjednáváním odborů v kolektivních smlouvách ČP, s.p. a OZ Stř. Čechy.

## Společenská kronika

Padesáti let se dožívá 30. srpna kolega **MIROSLAV KRAHULEC** ze sdružené ZO okresu Zlín, člen revizní komise OS.

Mezi pětapadesátníky vstoupí 27. června kolega **ZDENĚK KUPČEK**, člen Zastupitelstva OS ze ZO GR České pošty v Praze a 4. srpna kolegyně **OLGA MARIE BEDNAŘIKOVÁ**, členka revizní komise OS ze ZO České pošty v Liberci.

Šedesátiny oslaví 15. června kolega **MILAN PAVLÍK**, člen Zastupitelstva OS a VZO České pošty v Olomouci.

Pětašedesáté narozeniny zařukají postupně na kolegy **ZDEŇKA ŠÁMALA**, předsedu našeho OS a člena Rady předsedů ČMKOS (10. června), **Mgr. JIŘÍHO VACKA** (28. června), pracovníka organizačního oddělení správního aparátu OS a **ZDENKA KLÁSKA** (24. srpna), regionálního pracovníka aparátu OS pro jižní Čechy a člena redakční rady našeho časopisu.

Redakce a redakční rada PTN Echa děkují všem jubilentům za jejich dosavadní práci a přejí jim to nejlepší, co si jen lze přát.

# Z programu ČMKOS pro období 2006 - 2010

**Motto: ČMKOS-pojistka pro bezpečnou a dobře placenou práci**

**Českomoravská konfederace odborových svazů** působící jako nezávislé konfederativní sdružení odborových svazů chce svým novým programem do roku 2010 oslovit nejen své členy, ale i širokou zaměstnaneckou veřejnost.

Nový program ČMKOS navazuje na dlouhodobou strategickou koncepci, kterou si ČMKOS vydobyla místo vlivného a akceschopného reprezentanta odborů v České republice.

ČMKOS a odborové svazy v ní sdružené považují za stěžejní společný cíl v příštích čtyřech letech obhájit co nejdůstojnější pracovní podmínky zaměstnanců, svých členů, zejména v období, které bude silně ovlivňováno snahami o liberálnější ekonomické prostředí a konkurenčními tlaky stále více se globalizující ekonomiky.

ČMKOS využije všech možností, zákonných prostředků a oprávnění, kterými disponuje, aby důsledně ochránila lidi práce v pozici odboráře, zaměstnance, rodiče, pojištěnce, spotřebitele, živnostníka, důchodce.

ČMKOS se zaměří na usnadnění získání a udržení zaměstnání, ochranu před diskriminací v práci, na zabezpečení spravedlivých a rovných ekonomických a sociálních podmínek zaměstnanců v době, kdy jsou ekonomicky aktivní, plní svou rodičovskou roli, ztratí zaměstnání nebo se ocitnou v nepříznivých sociálních situacích či v období důchodů.

ČMKOS bude podporovat další rozvoj a posílení veřejných systémů sociální ochrany. Působením v Radě hospodářské a sociální dohody (dále jen RHSD) bude usilovat o zlepšování těchto systémů a jejich finanční udržitelnost tak, aby garantovaly důstojnou sociální ochranu zaměstnanců v podmínkách měnících se struktur rodiny a stárnutí obyvatelstva a současně podporovaly zaměstnanost.

ČMKOS bude ve všech oblastech své činnosti důsledně prosazovat princip rovných příležitostí a vystupovat proti projevům xenofobie a všem formám diskriminace.

ČMKOS bude jako aktivní člen evropských a světových odborů podporovat, aby proces evropské integrace obsahoval nejen ekonomickou, ale i sociální dimenzi a aby čistě ekonomické zájmy o co největší liberalizaci světového obchodu nešly proti ochraně lidských práv a pracovních standardů.

ČMKOS vidí v podpoře vědy a

výzkumu efektivní cestu dalšího rozvoje naší společnosti.

ČMKOS bude aktivně vystupovat proti sociálnímu vyloučení, chudobě a nerovnosti, za finančně a místně dostupnou zdravotní péči a další veřejné služby.

ČMKOS a odborové svazy v ní sdružené budou v rámci nejsilnějšího nástroje odborů - kolektivních smluv - usilovat,

aby zaměstnanci dostávali svůj spravedlivý podíl na vytvořených hodnotách společnosti i na hospodářských výsledcích firem.

## **Pracovněprávní ochrana**

ČMKOS a odborové svazy v ní sdružené, jako zástupce zaměstnanců, mají přirozenou historickou odpovědnost za dosaženou úroveň pracovněprávní a sociální ochrany zaměstnanců. V příštím období ponosou tuto odpovědnost i za její důslednou obhajobu proti všem pokusům ji odstranit nebo ji alespoň podstatně omezit pod záminkou modernizace sociálních systémů a zachování konkurenceschopnosti.

ČMKOS bude prosazovat a obhajovat pro zaměstnance takové sociální a pracovněprávní normy, které vycházejí z evropské legislativy a zároveň budou plně respektovat sociální standardy vyplývající z úmluv Mezinárodní organizace práce, popřípadě dalších mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána. Aktivně se zapojí do tvorby mezinárodní pracovněprávní legislativy zejména prostřednictvím Evropské odborové konfederace, globálních odborů a v rámci Mezinárodní organizace práce.

ČMKOS se bude zasazovat, aby liberalizovaná pracovněprávní úprava obsažená zejména v zákoníku práce zaručovala zaměstnancům dostatečnou míru sociální ochrany přímo ze zákona. Zajistila jim tak důstojné pracovní podmínky, zejména mzdy a platy, bezpečnou práci, pracovní dobu, dovolenou na zotavenou, rovné zacházení, odborný a profesní růst a umožnila jim skloubit jejich pracovní a rodinný život.

ČMKOS s využitím všech svých práv a možností bude účinně obhajovat odborová práva včetně práva kolektivně vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy za všechny zaměstnance. Bude důrazně vystupovat proti jakýmkoliv snahám omezit právo na kolektivní vyjednávání.

ČMKOS rovněž využije všechny právní možnosti, aby odborové organizace a jejich orgány měly vytvořeny podmínky pro efektivní výkon své činnosti, vyplývající zejména z jejich zákonných

**Č - členové, kteří usilují o slušné  
M - mzdy a platy, vyjednávají si  
K - kolektivní smlouvy, jejichž prioritou je  
O - ochrana zaměstnanců a vzájemná  
S - solidarita**

oprávnění.

ČMKOS bude usilovat, aby zaměstnanci nebyli vystavováni tlaku zaměstnavatelů tím, že budou odkázáni sjednávat si své pracovní podmínky sami. Proto bude prosazovat ve spolupráci s oborovými svazy, zaměstnavateli, jejich organizacemi, územní samosprávou a vládou, aby se sociální dialog stal běžnou praxí a součástí pracovního života.

## **Právní poradenství a zastupování zaměstnanců**

ČMKOS bude poskytovat právní pomoc a poradenství v dohodnutém rozsahu a za podmínek stanovených v zásadách poskytování právní pomoci pro členy základních a místních odborových organizací, případně individuální členy odborových svazů. Financování této činnosti bude zabezpečeno oborovými svazy na základě ekonomických parametrů poskytnutých služeb. Součástí těchto služeb zůstane zachována i možnost bezplatného zastoupení před soudem pro členy odborových svazů v rámci stanovených pravidel.

## **Spravedlivé mzdy a platy**

Vstup ČR do EU je významnou příležitostí pro odbory, aby se kupní síla mezd a platů zaměstnanců rychleji přiblížovala evropskému průměru. ČMKOS bude na základě nezávislých makroekonomických analýz a odhadů inflace doporučovat cíle pro sjednávání nárůstu mezd v kolektivním vyjednávání. V zájmu vyšší právní jistoty zaměstnanců bude podporovat všechna opatření, která povedou k tomu, aby se komplexní pravidla pro odměňování zaměstnanců stala součástí kolektivních smluv. Zároveň bude aktivně podporovat opatření směřující k odstranění rozdílů v odměňování mezi ženami a muži.

ČMKOS bude čelit všem snahám o zrušení minimální mzdy, která nejen stanoví nejnižší cenu práce, ale je i významnou motivací k práci a nástrojem proti zneužívání sociálních dávek. ČMKOS proto bude usilovat o její pravidelnou valorizaci tak, aby se přiblížovala relacím dosažovaným ve státech Evropské unie a tím se vytvořily podmínky pro ratifikaci příslušného ustanovení Evropské sociální charty.

## **Daně**

ČMKOS považuje za potřebné

reformovat stávající daňový systém na transparentní a srozumitelnější daňovou soustavu. Bude však prosazovat systém spravedlivý ke všem daňovým poplatníkům, hospodářsky efektivní, orientovaný proti daňovým unikům a šedé ekonomice. Bude proto podporovat zjednodušení daňové soustavy jako celku a současně usilovat o zajištění potřebné úrovně míry solidarity tak, aby se na daňovém inkasu spravedlivě podíleli všichni poplatníci.

ČMKOS bude odmítat návrhy a experimenty vedoucí k daňovému a sociálnímu dumpingu, například rovnou daň.

## **Bezpečná práce a zdraví zaměstnanců**

Působení odborů v oblasti bezpečnosti práce je významnou prevencí a ochranou života a zdraví zaměstnanců. Především chrání zaměstnance před vážnými pracovními úrazy a nemocemi z povolání a jejich zdravotními následky.

ČMKOS bude proto důrazně usilovat o to, aby zaměstnavatelé vytvářeli svým zaměstnancům příznivé, bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí. Bude sledovat vliv pracovních podmínek i životního prostředí na bezpečnost a zdraví zaměstnanců. Důraz bude ČMKOS klást především na prevenci a včasné rozpoznání negativních jevů.

ČMKOS bude požadovat, aby sociální partneři společně realizovali evropskou rámcovou dohodu o stresu spojeném s prací, o násilí na pracovištích a další rámcové dohody.

ČMKOS bude spolupracovat s Inspekcí práce na vytipování rizikových oblastí pro směřování kontrolní činnosti s cílem účinněji zlepšovat nevyhovující pracovní prostředí.

ČMKOS bude požadovat zavedení problematiky zdraví a jeho ochrany do vzdělávacích programů všech typů škol.

ČMKOS bude prosazovat vytvoření veřejnoprávní úrazové pojišťovny.

**V dalších částech se program věnuje otázkám rodiny, sociální ochrany zaměstnanců, růstu životní úrovně, důchodům, mezinárodní odborové solidaritě, solidaritě a propagaci odborové činnosti.**

★★



## Odboráři z pošt střední Evropy v Praze

(Pokračování ze strany 1)

- 5 miliard Eur), vláda chce prodej uskutečnit, odbory jsou proti, není žádná záruka rozvoje, zhorší se úroveň služeb, dopady budou i do zaměstnanosti. 92 % zaměstnanců podporuje i případnou stávku, 51 % akcií zůstane v majetku státu (Zlatá akcie), konečné rozhodnutí o prodeji musí udělat 15 členů DR - zástupci zaměstnanců budou hlasovat proti prodeji, je připraven prodej a převod zaměstnaneckých akcií, zájem zaměstnanců je však větší než nabídka, dochází k rozporu v názorech křesťanské a sociálně demokratické frakce svazu. Situace v bance Brwag je složitá, ale stabilizovaná a banka nemá žádné dluhy, je však připraven prodej banky a tím uklidnění celé situace. V listopadu se uskuteční parlamentní volby.

**Slovensko:** reformy se nedaří podle předpokladů, ekonomika roste pomaleji, je 15 % nezaměstnanost, jsou nízké mzdy oproti okolním státům, vláda podporuje liberalizaci poštovních služeb, ZP by měl být přepracován dle podmínek EU, je nutno

banka BHW a do ní bude nově začleněna celá řada činností.

Banka má však o 20 % nižší mzdy než pošta, nejsou tedy odbory, ani kolektivní smlouva. Před zástupci odborů je náročné období. Musí být uzavřena nová kolektivní smlouva, termín odborů je nejpозději do konce května. V případě neúspěchu v jednání jsou připraveny dílčí stávkové aktivity i celková stávka.

**Chorvatsko:** je velice komplikovaná situace přístupových jednání s EU, jsou i další dílčí problémy země, v důsledku prosazování nových prvků do systému pošty byl odvolán dlouholetý ředitel pošty a nastoupil nový, ten nemá k odborům tak dobrý vztah, pošty musí vytvářet potřebný zisk a tomu je podřízeno vše.

**Srbsko:** pošta v Srbsku je oddělena od pošty v Černé Hoře přestože jde o jeden státní celek. Jsou značné problémy s udržení zaměstnanosti, vyšší výdělků a sociálních výhod pro zaměstnance pošty. Pošta musí vykazovat zisk a je doporučen prodej jejich akcií na burze, % výše akcií do prodeje není ještě



nalézt způsob financování univerzálních služeb, žádný použitelný model však zatím není. Všechna opatření vedou k zvyšování kvality služeb, ale zároveň ke snižování počtu zaměstnanců. Není zcela jasná koncepce zaměstnanosti. Bude velký problém udržet sociální výhody zaměstnanců.

**Maďarsko:** výsledky parlamentních voleb jsou příznivé, dále bude sociálně demokratická vláda. Byl předveden model zdravotního pojištění uplatňovaného zaměstnavatelem v rámci pošty, včetně poukázání na jeho přednosti a výhody pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky.

**Německo:** byla předvedena prezentace nového systému členění činností v rámci německé pošty, nově vstupuje do pošty

stanovena. Došlo i k odhalení podvodů a machinací v Poštovní spořitelně. Je doporučována liberalizace poštovních služeb.

**Česko:** jednání bylo seznámeno se současnou situací ve státě, v poštovním sektoru i v odborové činnosti, včetně doplnění vystoupení generálního ředitele pošty.

Na závěr jednání bylo přijato společné prohlášení přítomných zástupců, které je součástí této zprávy. Účastníci se dohodli na předání textu Společného prohlášení účastníkům jednání Evropského poštovního výboru UNI, které se bude konat následující den po tomto jednání, v Lucemburku.

**Další jednání této pracovní skupiny se uskuteční na podzim letošního roku v Srbsku.**

Karel Koukal



### SPOLEČNÉ PROHLÁŠENÍ účastníků jednání odborových svazů sousedících zemí Evropského poštovního sektoru

Zástupci odborových svazů poštovního sektoru Slovenska, Rakouska, Maďarska, Německa, Chorvatska, Srbska a Česka se sešli na svém pravidelném zasedání, ve dnech 24. - 26. dubna 2006 v Praze.

Setkání navázalo na předchozí jednání zástupců této pracovní skupiny. Účastníci jednání se vzájemně informovali o vývoji v poštovním sektoru svých zemí za období od posledního společného jednání v Chorvatsku.

Ve všech státech jsme svědky snahy vlád a ekonomiky docílit urychlenou a úplnou liberalizací poštovního sektoru. Tlak Evropské komise je zaměřen na všechny státy Evropského společenství, včetně kandidátských zemí. Liberalizace a následná privatizace poštovního sektoru jsou značným zásahem do budoucího uspořádání podniků poštovního sektoru. Mají dopad na otázky zaměstnanosti, výdělků a dalších sociálních výhod zaměstnanců. Ve většině zemí jsme svědky podpory tohoto záměru ze strany pravicových vlád, národních regulátorů i části operátorů, především z kategorie nadnárodních společností. Odborové svazy pak v převážné většině případů s uvedeným postupem nemožno souhlasit.

Účastníci jednání se shodují v tom, že budoucí vývoj poštovním sektoru nemůže být pro zaměstnance ohrožením jejich pracovních a životních jistot. Budou i nadále spolupracovat na společném postupu proti těmto snahám, s cílem ochránit postavení zaměstnanců a odborových práv v poštovním sektoru.

Účastníci jednání vyzývají Evropský poštovní výbor UNI k zaujetí jasného, srozumitelného a všemi členskými odborovými svazy podporovaného stanoviska k otázce postupné liberalizace poštovního trhu a tím i jasné ochrany zaměstnaneckých a odborových práv.

Účastníci jednání budou i nadále prosazovat solidaritu všech odborových svazů poštovního sektoru Evropy, s cílem zajistit odpovídající a rovné podmínky pro práci všech zaměstnanců sektoru. Podporují pokračování v těchto vzájemně prospěšných setkáních odborových svazů sousedících zemí.

V Praze dne 25. dubna 2006

## Z jednání Evropského poštovního výboru Mezinárodní organizace svazů sítí (UNI)

konaného dne 28. dubna 2006 v Lucemburku

Jednání Evropského poštovního výboru zahájil a řídil zástupce UNI John Pedersen, který omluvil nepřítomného předsedu a místopředsedu výboru. Přivítal 30 zástupců z 21 členských svazů ze 16 zemí a zástupce UNI.

Předložený návrh programu byl přijat.

Přítomní zástupci odborových svazů poštovního sektoru UNI z Portugalska a Řecka požádali přítomné zástupce členských svazů o vyjádření podpory a solidarity.

V Portugalsku jde o problémy při uzavírání nové kolektivní smlouvy a v Řecku o pokus prodat část akcií pošty a tím výrazně zhoršit stávající situaci v poštovním sektoru. Doporučený text stanovisek obou svazů bude zaslán členským státům prostřednictvím elektronické pošty.

Evropský poštovní výbor vyjádřil souhlas s navrženým postupem při vyjádření podpory.

### Liberalizace poštovních služeb v Evropě

Po hlasování v Evropském parlamentu, hledají všechny zainteresované strany podporu pro svoje záměry. Není zatím znám upravený text nového dokumentu, který by měl platit od roku 2009. Dosud není výrazná podpora ze strany nových členských států EU.

Zpracované stanovisko Evropského poštovního výboru UNI je přílohou této Zprávy.

Zástupce České republiky předal přítomným zástupcům členských odborových svazů Společné stanovisko z jednání sousedních států poštovního sektoru, ve dnech 24. - 26. dubna 2006 v Praze.

### Směrnice o službách na vnitřním trhu

Výklad k situaci týkající se této Směrnice provedla regionální pracovnice UNI pro Evropu Bernadette Ségol. Seznámila přítomné se stanovisky zúčastněných stran a s postupem prací na tomto dokumentu, včetně úprav dosažených na základě nesouhlasného stanoviska odborů, ke kapitolám znamenajícím zhoršení dosavadního postavení zaměstnanců. Celá tato problematika bude ještě řešena na různých úrovních a výsledky jednání nelze v tuto dobu odhadnout. Průběžná informovanost bude předmětem programu i dalších jednání poštovního výboru UNI.

### Sociální dialog v rámci poštovního sektoru UNI

Je připravováno plenární zasedání sociálního dialogu (22.6.06). Očekává se odstoupení německého předsedy sociálního dialogu a jako nástupce je navrhován zástupce francouzské pošty. Ten je pro stranu odborů přijatelnější. Program jednání bude zpracován do 26. května 2006.

Pracovní skupiny sociálního dialogu pracují dle dohodnutého programu a nadále hledají společnou cestu s ostatními stranami, tedy účastníky sociálního dialogu.

Konference pro úrazovou prevenci v Budapešti je hodnocena jako úspěšná a dobrá akce, která splnila očekávání a dle přítomných měla vyšší úroveň než se očekávalo. Práce v oblasti úrazové prevence a BOZP bude i nadále pokračovat, neboť má podporu všech stran dialogu.

### Vztahy Poštovního sektoru UNI a Mezinárodní federace pracovníků dopravy (ITF)

Dochází k dalším jednáním o společném postupu při zastupování zaměstnanců v podnicích, kde se provozují činnosti obou odborových centrál (DHL, TNT, FedEx, UPS a další). Smyslem je i nadále zajistit organizovanost členů, vytvořit jim pracovní podmínky, nepřetahovat si členy a získávat členy nábořem a akcemi v podnicích, kde odbory vůbec nejsou. Větší aktivita se očekává a je nutná v nových členských zemích EU.

### Různé

EOK ve spolupráci s FO COM z Francie připravuje seminář o pracovních vztazích pro nové i staré členské země EU, ve dnech 19. - 22. listopadu 2006 v Praze. Jde o akci pro 18 - 22 lidí s programem - KS v poštovním sektoru, vztahy zaměstnanců a zaměstnavatelé, právo a jeho realizace praxí, sociální dialog v poštovním sektoru, akční plán a další. Spolupráce se očekává i od našeho odborového svazu.

Z naší strany byla doporučena změna termínu, neboť v navrhovaném termínu má OS ZPTNS svůj sjezd a účast zástupců poštovního sektoru ČR by nebyla možná. UNI se bude snažit o jiný termín.

**Příští jednání Evropského poštovního výboru se uskuteční ve dnech 28. - 29. září 2006 v Lucemburku.**

Karel Koukal

## ODBORY A SVĚT



## MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE SVAZŮ SÍTÍ - UNI EVROPSKÝ POŠTOVNÍ VÝBOR UNI

(Lucemburk, 28. dubna 2006)

### Liberalizace poštovních služeb v Evropě Budoucí regulace evropského poštovního sektoru

Evropský poštovní výbor UNI, který se sešel v Lucemburku dne 23. a 24. února 2006, projednal dokument pro diskusi o regulaci pošty, jež stručně popisuje výsledky studie ECORY o "Konkurenci" a WIK-Consult o "Budoucím regulačním modelu". Výbor vyjádřil souhlas s touto popisnou kapitolou a detailně projednal stanovisko Poštovního sektoru UNI, přičemž navrhl řadu změn do textu dokumentu. Tyto změny jsou zpracovány níže.

Komise má do konce roku 2006 předložit návrh týkající se příštích kroků, jež mají být provedeny k uskutečnění cíle, kterým je vytvoření vnitřního trhu poštovních služeb.

Změněné podmínky v sektoru mají značný dopad na odbory. Zatímco dříve se odbory zaměřovaly na jednotlivé národní operátory, nyní řada svazů rozšířila svoji oblast působení tak, aby zvládala nadcházející liberalizaci poštovního trhu a z ní vyplývající konvergenční.

Pro zaměstnance poštovního sektoru mají tyto změny související s novým budoucím regulačním rámcem zásadní význam a je třeba, aby

- nedošlo ke zhoršení mezd, pracovních podmínek a jistoty pracovního místa,
- byla zajištěna finanční základna pro důchodové systémy,
- zaměstnanci měli možnost rozvoje a jistotu, že se jim dostane průběžného školení, přeškolení a vzdělávání ve chvíli, kdy vznikne tato potřeba, a to tak, aby udrželi krok s rozvojem v sektoru,
- fyzická zátěž, které jsou pracovníci vystavováni, nepřekročila určité, předem stanovené hranice,
- mzdové a pracovní podmínky byly určovány podle národní praxe a nebyly řešeny v rámci Směrnice,
- byly zajištěny kvalitní univerzální služby,
- poštovním operátorům nebyly ukládány žádné povinnosti, jež by nebyly financovány, které by ve svém nakonec vedly ke zvýšení tlaku na jednotlivé zaměstnance.

Poštovní sektor UNI přezkoumal návrh nového regulačního rámce, který předložil Komisi WIK-Consult, a předkládá k němu své stanovisko:

1. Návrh WIK-Consult je založen na stanovení 7 takzvaných "zdravých regulačních principů", které pochopitelně vyhovují a podporují stanovisko a návrhy WIK-Consult týkající se toho, co má být zařazeno do budoucí regulace. Návrh se ve snaze přemostit mezeru mezi dvěma cíly - tj. vytvořit plně liberalizovaný vnitřní trh a zajistit univerzální poštovní služby - míjí účinkem. Nesplňuje ani požadavek zaručených univerzálních služeb, ani nezajišťuje rovné podmínky pro poštovní operátory na skutečně liberalizovaném trhu.
2. Nový regulační rámec poštovního sektoru musí zajistit, aby všichni občané v EU měli přístup k vyváženým, spolehlivým poštovním službám, které si mohou dovolit, jsou kvalitní a jsou poskytovány pravidelně. Regulační rámec musí zajistit, aby poštovní operátoři měli možnost v podmínkách obecně platných na trhu plnit požadavky svých zákazníků, pokud jde o podávání, přepravu a doručování zásilek. Vytvoření vnitřního trhu poštovních služeb je prostředkem k dosažení tohoto cíle, nesmí však být cílem samo o sobě.
3. Aby povinnost poskytovat univerzální služby nebránila poskytovateli univerzálních služeb ve využívání rovných konkurenčních podmínek, musí být v souladu s předpisy Světové poštovní unie (UPU) stanovena úroveň povinnosti poskytovat univerzální služby. V rámci celého Evropského společenství musí být vždy zajištěno bezproblémové posílání/přijímání zásilek všeho druhu - dopisů a balíků - ve váze do 20 kg, a to v souladu s předpisy UPU. Na národní úrovni je možno přijímat různé výjimky, odpovídající národní regulaci, které se týkají zvláštních geografických podmínek, státních svátků apod., zatímco ostatní předpisy by měly být stanoveny v směrnicích o poštovních službách. Odesílatelé a operátoři by se měli dohodnout na podmínkách pro

zpracování dopisů a balíků, vycházejících ze všeobecných podmínek uplatňovaných na trhu, a jejich nedodržování nebo nezařízení dohodnuté kvality by mělo mít za následek sankce.

4. Poštovní politika EU musí být v souladu s dalšími cíli Společenství, přičemž jedním z cílů je zajištění trvale udržitelného rozvoje založeného na:
  - dobře vyváženém ekonomickém růstu a stabilních cenách,
  - sociální tržní ekonomice, která je vysoce konkurenceschopná a jejímž cílem je plná zaměstnanost,
  - sociálním pokroku s vysokou úrovní ochrany životního prostředí a zlepšování kvality životního prostředí,
  - boji proti vyřazování ze společnosti ze sociálních důvodů a proti diskriminaci,
  - podpoře sociální spravedlnosti a ochrany,
  - podpoře ekonomické, sociální a teritoriální soudržnosti,
  - všeobecné podpoře politiky Společenství v dalších oblastech - včetně lisabonské strategie zaměřené na zaměstnanost a trvale udržitelný rozvoj.
5. Pro plnění povinnosti poskytovat univerzální služby je nutné zajistit potřebné financování. Dosud byla tato povinnost zajištěna oblastí rezervovaných služeb. Poštovní sektor UNI je názoru, že oblast rezervovaných služeb je dostatečnou zárukou toho, že financování univerzálních poštovních služeb funguje. Prozatím se neosvědčila žádná jiná metoda financování. Otázka financování povinnosti poskytovat univerzální služby musí být vyřešena a příslušné mechanismy musí být zavedeny před další liberalizací. Než bude zahájen nový proces liberalizace, je nutné vyhodnotit, jaké ekonomické a sociální dopady a dopady na zaměstnanost mělo omezení oblastí rezervovaných služeb, které vstoupilo v platnost k 1. 1. 2006. Dosud (duben 2006) se všechna hodnocení, prováděná na základě studií Komise, opírají o údaje z let 2002-2003. Takže nebyla řádně vyhodnocena ani liberalizace provedená k 1. 1. 2003, jak to vyžadují doplňky přijaté v r. 2003 k Poštovním směrnicím z r. 1997.
6. Jen poskytovatelé univerzálních služeb by měli mít právo umísťovat na veřejných místech poštovní schránky.
7. Měl by být schválen jen jeden regulační rámec zahrnující všechny poskytovatele poštovních služeb, aby se zabránilo diferenciovanému přístupu k jednotlivým operátorům.
8. Od žádného operátora by se nemělo vyžadovat, aby dával svoji síť k dispozici jiným operátorům.

#### **Akční plán telekomunikačních odborů v jihovýchodní Asii při setkání s indickým ministrem práce**

Setkání výboru UNI-Apro Telecom v New Delhi, které se konalo 14.-25. dubna 2006, přineslo program, který u odborů v jižní Asii zmenší obavy z privatizace, bude pokračovat v budování dobrých vztahů s nadnárodními telekomunikačními společnostmi, zvýší význam odborářských požadavků a zavede systém v organizaci mobilních operátorů. Výbor rovněž přijal rezoluci volající po naplnění nově daných slibů k nastolení demokracie v Nepálu. Výbor vyjádřil svou solidaritu vůči zaměstnancům v novozélandské společnosti Transfield, zatímco neustále požaduje změnu v postoji vedení této společnosti. Setkání jihoasijských odborů se uskutečnilo hned po zasedání výboru a diskutovaly se zde otázky, které jsou pro tuto oblast specifické. Zástupci odborů se setkali s indickým ministrem práce. Ministr na tomto mítinku prohlásil, že jeho vláda se zavázala ke spolupráci s odbory při zavádění změn v telekomunikačním průmyslu. Jedním z hlavních témat byla samozřejmě privatizace vzhledem k aktuálním privatizačním plánům v Bangladéši, Pákistánu a Nepálu. Byl vytvořen plán na řadu seminářů ve všech zemích jižní Asie, které by měly pomoci při budování a organizování mobilních operátorů. Účastníci rovněž schválili rezoluci podporující jejich kolegy v Nepálu při tom, jak se opět dostali o něco blíže k demokracii a nabídli svou pomoc pracovníkům v Transfield na Novém Zélandu.

#### **Ver.di a Deutsche Telekom vyjednávají o mzdách**

První kolo vyjednávání o mzdách mezi Deutsche Telekom (DT) a ver.di již proběhlo a ver.di prezentovalo svůj požadavek na růst průměrné mzdy o 6 %, aby zaměstnancům zajistila odpovídající podíl na ziskovosti telekomunikačního průmyslu. Plány DT na pokračování ve snižování personálních nákladů a s tím spojené možné propouštění není na programu tohoto vyjednávání.

#### **Bulharské odbory mobilizují**

Bulharské odbory mobilizují, aby zklidnily obavy zaměstnanců Bulharské telekomunikační společnosti (BTC). Od privatizace v roce 2000 bylo propuštěno již 13 tisíc lidí a další "dobrovolné propouštění" jsou na plánu v tomto roce. Odborová organizace Podkrepa a federace telekomunikačních odborů pořádaly v dubnu seminář, aby tyto prob-



lémy zviditelnily. Odbory musí čelit velkému tlaku ze strany BTC a velice nízké legislativní podpoře odborů ze strany vlády. Zdá se, že BTC jde ve stopách společností, které hledají své konkurenční výhody v propuštění velkých množství zaměstnanců, krácení aktiv a minimálních investic do rozšiřování sítí.

#### **Odbory vydaly společné prohlášení ohledně akvizice společnosti America Movil of Verizon, která má zájem o 52% podíl v Puerto Rican Telco**

Oba dva hlavní zástupci dvou velkých odborových organizací řekli, že tato akvizice by mohla nabídnout opravdovou příležitost ke změně a růst pracovních míst, z kterého by těžili všichni Portorikánci. Pro tuto příležitost je klíčový fakt, že společnost America Movil se zavázala k poskytování univerzálních služeb v hlasových a širokopásmových komunikačních sítích a k udržení pracovních míst, které budou garantovat kvalitu těchto služeb v Portoriku. Odbory společně usilovaly o dosažení skutečně univerzálních služeb a dosažení takového rámce hospodářské politiky, který by uspokojoval bohaté i chudé i obyvatele venkova a měst. Ve společném snažení s mnoha dalšími telekomunikačními odborovými organizacemi, volaly po transparentnosti, důvěryhodnosti, zodpovědnosti společností, úplné univerzální služby včetně širokopásmových sítí a po kontinuitě pracovních míst a kvalitních služeb. Tyto principy povedou ke kvalitním službám, které mohou udělat z telekomunikací nejen zdroj zábavy pro bohatou a vyšší střední vrstvu obyvatel, ale být dostupným pro všechny vrstvy, a stát se klíčovým sektorem. USA, Mexiko a Portoriko se neustále technologicky propadají, protože vlády nedokáží pružně reagovat na rychlé technologické změny a zpřístupnit tyto technologie pro všechny své obyvatele. Takhle to ale být nemusí. Komunikace jsou základním motorem pro rozvoj našich ekonomik.

#### **USA: CWA pořádá konferenci o zákaznických službách**

Více než 200 techniků, operátorů a prodáváčů, kteří jsou členy CWA, navštívilo konferenci o zákaznických službách pořádanou CWA v Houstonu 20.-22. dubna. Během celé konference, členové z telekomunikačních, leteckých a vydavatelských veřejných služeb a také z ostatních odvětví si vyměňovali své zkušenosti s organizováním pracovišť jako například plánování, monitorování hovorů a prodejní kvóty. Uvažovali o tom, jak zvýšit konkurenceschopnost v globální ekonomice. Generální ředitel CWA L. Cohen řekl, že pro mnoho našich zaměstnavatelů je kvalita zákaznických služeb jedinou cestou jak odlišit jednoho konkurenta od druhého. L. Cohen uvedl jako příklad společnost Cingular, která se zavázala, že umožní svým zaměstnancům dobrovolný výběr odborů a její zaměstnanci se naopak zavázali, že budou poskytovat kvalitní služby. Rovněž zde již započaly přípravy na týden zákaznických služeb v říjnu, kdy telekomunikační odbory z celého světa za pomoci UNI, budou provádět různé promoční akce, aby propagovali silnou závislost mezi kvalitou služeb a kvalitním pracovním výkonem pro své zaměstnavatele.

#### **Portugalsko: STPT protestuje proti nabídce na převzetí Portugal Telecom**

STPT je členem UNI v Portugalsku a vyjádřila své znepokojení nad nabídnutou cenou za podíl společností SONAECON za Portugal Telecom. Jestli bude tato veřejná nabídka úspěšná, bude znamenat významné propouštění, které přinese zbytečný tlak na fondy pro nezaměstnané a také potenciální kolaps penzijních fondů. Tento tendr bude pro Portugal Telecom (PT) znamenat zadlužení, díky němuž se zvýší i ceny pro zákazníky. V PT rovněž nebudou prostředky na investice do sítí, což ohrozí univerzální služby, rozvoj společnosti a také národní bezpečnost kvůli rychlému zastarávání sítí. Tisíce zaměstnanců PT požaduje, aby vláda provedla své rozhodnutí tak, aby se vyhnula tisícům propouštění, a aby zajistila rozvoj země přes investice.

#### **Nepálská vláda vyřadila telefonní síť**

Během generální stávky v Nepálu pozastavili svou práci i pracovníci v telekomunikacích. Místní odbory NTCWU a TEAN, které jsou členy UNI, protestují proti vládnímu rozbití služeb mobilních operátorů. Odbory touto stávkou rovněž vyjadřují solidaritu s probíhajícím hnutím pro znovunastolení demokracie. Vláda, která je pod královským dohledem, rozhodla o přerušení telekomunikací v zemi. Toto přerušení porušilo všechny závazky o univerzálních službách a bylo odsouzeno všemi odborovými organizacemi v Nepálu.

-pm-

## Otázky k bydlení



**Jaké změny byly přijaty v občanském zákoníku ohledně nájemního bydlení? Zajímá mně hlavně co se týká**

**výpovědi a přechodu nájmu!**

Změny občanského zákoníku zakotvené v přijatém zákoně č. 107/2006 Sb., jsou poměrně rozsáhlé. Nepříjemnou novinkou je výpověď bez přivolení soudu v případech:

- jestliže nájemce nebo ti co s ním bydlí přes písemnou výstrahu hrubě porušují dobré mravy v domě;
- jestliže nájemce hrubě porušuje své povinnosti vyplývající z nájmu bytu, zejména tím, že nezaplatil nájemné a úhradu za plnění poskytovaná s užíváním bytu ve výši odpovídající trojnásobku měsíčního nájemného a úhrady za plnění poskytovaná s užíváním bytu nebo nedoplnil peněžní prostředky na účtu pronajímatele (kauci);
- má-li nájemce dvou nebo více bytů, vyjma případu, že na něm nelze spravedlivě požadovat, aby užíval pouze jeden byt;
- neužívá-li nájemce bez vážných důvodů byt nebo ho bez vážných důvodů užívá jen občas;
- jde-li o byt zvláštního určení nebo o byt v domě zvláštního určení a nájemce není zdravotně postižená osoba;

Písemná výpověď pronajímatele musí být doručena nájemci a musí v ní být uveden důvod výpovědi, výpovědní lhůta, poučení nájemce o možnosti podat do 60 dnů žalobu na určení neplatnosti výpovědi k soudu a pokud nájemci v souladu se zákonem přísluší bytová náhrada, závazek pronajímatele zajistit nájemci odpovídající bytovou náhradu.

U přechodu nájmu bytu došlo také k důležité změně, když přechod nájmu na vnuky vyžaduje, aby s nájemcem žili ve společné domácnosti nepřetržitě alespoň 3 roky před jeho smrtí a když nemají vlastní byt. Soud může přihlídnout k vážným důvodům a rozhodnout o přechodu nájmu na vnuky, i když nebude podmínka tří let společné domácnosti naplněna.

Změn je však daleko více a doporučuji v případě potřeby navštívit naši poradnu nebo si dobře prostudovat novelizovaný zákon.

**Jak to bude po Novém roce s výpočtem regulovaného nájemného? Procentní nárůst bude odvozován od nynějšího nájemného, nebo od kategorií? Jak to bude s byty, které vznikly svépomocí a základem jejich nynějšího nájmu je**

**výpočet podle IV. kategorie?**

Informace ve sdělovacích prostředcích o průměrném procentním nárůstu mnoho lidí zmátly. Zvýšení po 1. 1. 2007 bude v jednotlivých lokalitách velmi odlišné takže např. v Praze 1 půjde o navýšení o cca 25 % ročně a v některých městech půjde o navýšení o cca 2 %. Zvýhodnění bytů upravených svépomocí již v budoucnu nebude, zanikly též příslušné kategorie.

**Může nájem v družstvu přesahovat výši regulovaného nájemného?**

Nájem v bytovém družstvu může přesahovat výši "regulovaného nájemného" pokud k tomu příslušný orgán družstva přijal usnesení. Půjde o případy, kdy si družstvo vezme vyšší úvěr na zásadní opravu domu.

**U nyní probíhající privatizace obecních domů prý se musí prodávat kvůli EU za tržní ceny. Pokud má zájemce už jen málo let do důchodového věku, tak velký úvěr mu banka těžko půjčí, to jsou starší lidé tedy nuceni setrvat dál v nájmu. Radí vaše poradny i co se týká financování privatizace?**

V našich poradnách můžete získat informace též v případech financování převodů bytů do vlastnictví, sloužíme též členům bytových družstev a vlastníkům jednotek.

**Kde lze nalézt aktuální adresář vašich poraden?**

Aktuální adresář poraden naleznete: [www.son.cz](http://www.son.cz) nebo dle telefonické dohody zašleme: 234 463 343.

*Ing. Milan Taraba  
Sdružení nájemníků ČR SON*

### Žlutá linka 900 069 053

Členství v našem odborovém svazu přináší i výhodu možnosti konzultací bytové problematiky s odborníky v poradnách SON. V poradnách jsou služby poskytovány pouze členům SON a po předložení legitimace i členům odborových svazů, se kterými má SON uzavřené dohody o spolupráci. Poskytování právních nebo jiných konzultací je v jednoduchých případech zdarma. Novinkou je poskytování telefonických konzultací na žluté lince 900 069 053. Operativní konzultace s poradci SON ČR jsou dotovanou cenu jen 7,- Kč/min, tím, že maximální délka hovoru je 10 minut. Konzultace jsou poskytovány v pondělí až ve čtvrtek od 9 do 16 hod. a v pátek od 9 do 12 hod.

## PRÁVNÍ PORADNA



### Zaměstnání při plném invalidním důchodu starobní důchod nezvyšší

**"Od 7.3.2000 pobírám plný invalidní důchod. Na OSSZ mně teď spočítali, že se mně důchodový věk zvyšuje, když jsem narozen 5.1.1941, o 12 měsíců, tj. ze 60 let na 61 let. Ty jsem již dovršil 5.1.2002. Tím dnem mně vznikl nárok na starobní důchod, o který jsem ale nepožádal. Při plném invalidním důchodu po celou dobu pracuji. Chtěl bych vědět, zda moje zaměstnání při plném invalidním důchodu po vzniku nároku na starobní důchod bez jeho pobírání mně zvyšuje můj budoucí starobní důchod a o kolik procent? A jak se mně bude hodnotit doba zaměstnání před vznikem nároku na starobní důchod, kdy jsem při invalidním důchodu pracoval? Dostanu pro důchod za každý rok 1,5 %?" H.K., Praha 4**



Podle § 34 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, činí výše procentní výměry starobního důchodu za každý celý rok doby pojištění získané do vzniku nároku na tento důchod 1,5 % výpočtového základu. Znamená to, že za každý odpracovaný celý rok (365 kalendářních dnů) získaný po skončení povinné školní docházky do vzniku nároku na starobní důchod (nezáleží na tom, zda jde o odpracovanou, resp. pojištěnou, dobu před pobíráním plného invalidního důchodu nebo při jeho pobírání) vám náleží pro vyšší procentní výměry důchodu 1,5 %. Je však třeba upozornit, že doba pobírání plného invalidního důchodu je náhradní dobou důchodového pojištění, což znamená, že i když byste nebyl zaměstnán, měl byste tuto dobu započtenou pro důchod jako náhradní dobu. Ta se ovšem hodnotí pouze 80 %, takže šest let (plný invalidní důchod pobíráte od roku 2000) vám pro starobní důchod nedá 2190 kalendářních dnů (365 dnů x 6), ale pouze 1752 kalendářních dnů (2190 dnů x 0,80), tj. "pouze" celé 4 roky (1,5% x 4 roky = 6%) a nikoliv 6 roků (1,5 % x 6 = 9%). Současně je třeba upozornit, pokud je určitá doba kryta jak dobou pojištění (zaměstnání), tak náhradní dobou, započítá se buď doba pojištění nebo náhradní doba, ne obě, a to podle toho, co je pro pojištěnce výhodnější. Pro vás by bylo zřejmě výhodnější započítat dobu pojištění (zaměstnání), která se pro důchod hodnotí plně, tj. 100%. V tom případě by se vám ovšem do vyměřovacího základu pro výpočet důchodu zahrnuly i výděly dosažené v této době, kdy jste pracoval při plném invalidním důchodu, které vzhledem k vašemu zdravotnímu stavu byly zřejmě nižší než před vznikem invalidity. Nelze tedy jednoznačně říci, co je ve vašem případě výhodnější.

Pokud jde o dobu vašeho zaměstnání vykonávaného po vzniku nároku na starobní důchod, kdy se při zaměstnání tzv. "na procenta" zvyšuje procentní výměra starobního důchodu za každých 90 kalendářních dnů o 1,5% (za 365 kalendářních dnů o 6%) výpočtového základu, je třeba vycházet z § 34 odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdější právní úpravy. Ten stanoví, že po vzniku nároku na starobní důchod se při další výdělečné činnosti bez pobírání starobního a plného invalidního důchodu zvyšuje procentní výměra starobního důchodu za každých 90 kalendářních dnů výdělečné činnosti o 1,5 % výpočtového základu. Jednou z podmínek pro takové zvýšení důchodu tedy je, že dotyčný při výdělečné činnosti po vzniku nároku na starobní důchod nepobíral nejen starobní důchod, ale ani plný invalidní důchod. Vy jste ho pobíral, resp. pobíráte. Za tuto dobu se vám proto procentní výměra vašeho starobního důchodu nezvyší.

Jiná situace by byla, kdybyste pobíral částečný invalidní důchod a při něm byl výdělečně činný po vzniku nároku na starobní důchod bez jeho pobírání a bez pobírání plného invalidního důchodu. Zákon, jak již bylo zmíněno, stanoví jako jednu z podmínek pro zvýšení procentní výměry starobního důchodu za další zaměstnání po vzniku nároku na starobní důchod skutečnost, že pojištěnec nepobírá plný invalidní důchod. O částečném invalidním důchodu zákon nehovoří. Znamená to, že pokud částečně invalidní důchodce bude pracovat po vzniku nároku na starobní důchod tzv. "na procenta", zvyšuje si na rozdíl od plného invalidního důchodu procentní výměru svého starobního důchodu za každých 90 odpracovaných a tedy pojištěných kalendářních dnů o 1,5% výpočtového základu.

## Výše rodičovského příspěvku a porodného se mění

**"Jaká je dnes vlastně výše rodičovského příspěvku? Na úřadě mně řekli, že 3600 Kč a to také dostávám, ale někde jsem četla, že je to podstatně víc. Myslím, že tam psali o 7000 Kč. To je více než dvojnásobek. A v televizi jsem slyšela, že rodič dostane na dítě 18 000 Kč. Vůbec se v tom již nevyznám. Můžete mně poradit?"**

I.D., Kolín

Budete se divit, ale všechny tři výše dávek jsou přibližně správné. Ovšem jen dvě první se týkají rodičovského příspěvku. Třetí sociální dávka, kterou zmiňujete, se týká porodného. Tedy dříve "podpory při narození dítěte".

Rodičovský příspěvek náleží při splnění zákonem stanovených podmínek rodiči, který pečuje o starší dítě do 4 let věku (nebo do 7 let věku, jde-li o dítě těžce zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené), zatímco porodné je již názvem určeno na dítě, které se "právě" narodilo. Je určeno na první vybavení dítěte.

A proč jsou přibližně správné obě výše rodičovského příspěvku, které uvádíte? Každá výše dávky náleží od jiného data. Od 1.1.2006 vládá svým nařízením č. 505/2005 Sb. zvýšila částky životního minima. Od nich se odvozuje výše mnoha dávek určených rodinám s nezaopatřenými dětmi, např. přídávku na dítě nebo sociálního příplatku a v neposlední řadě také rodičovského příspěvku. Automaticky se zvýšením životního minima byly tedy zvýšeny i dávky. Rodiče je nutné pro účely stanovení nové výše rodičovského příspěvku podle platné právní úpravy (zákon č.117/1995 Sb., o státní sociální podpoře) rozdělit do dvou kategorií. Do první patří rodič, který již nestuduje a není tedy nezaopatřeným dítětem (kategorie "ostatní občané") a do druhé rodič, který je naopak sám ještě studentem mladším 26 let věku a tedy nezaopatřeným dítětem. S ohledem na toto rozdělení pak existuje dvojitá výše rodičovského příspěvku. Ten od 1.1.2006 činí 3696 Kč (kategorie "ostatní občané" - nová částka na výživu pro tuto kategorii osob 2400 Kč x koeficient 1,54) a 3897 Kč (rodičem je student nebo studentka ve věku od 15 do 26 let - nová částka na výživu pro tuto kategorii osob 2530 Kč x 1,54). Zřejmě patříte do kategorie "ostatní občané", když, jak uvádíte, pobíráte 3600 Kč. To znamená, že na úřadě vám výši rodičovského příspěvku, v níž vám nyní tato dávka náleží, řekli v zásadě přesně. Dostáváte 3696 Kč měsíčně, tedy o cca 100 Kč více.

Od 1.1.2007 se však má výše rodičovského příspěvku měnit. Již nebude vázána na výši životního minima, ale bude odvozena od průměrné mzdy. Od uvedeného data rodičovský příspěvek vzroste přibližně na 7600 Kč měsíčně. Má totiž činit 40 % průměrné mzdy v nepodnikatelské sféře, přesnou výši dávky však nelze bez znalosti výše této průměrné mzdy za rok 2006 dnes ještě stanovit. Jestliže v novinách psali o 7000 Kč, není to údaj sice přesný, nicméně v podstatě nelhalí. Na tuto výši rodičovského příspěvku si však musíte ještě tři čtvrtě roku počkat. Novela zákona č.117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, která tuto výši upravuje, nabude účinnosti až od 1.1.2007.

Pokud jde o výši porodného, ta činila od 1.1.2006 po zvýšení životního minima při narození 1 dítěte 8750 Kč, dvojčat 21 000 Kč a trojčat 52 500 Kč.

Od 1.4.2006 je však "zase všechno jinak". Novelou příslušného zákona došlo k výraznému zvýšení této jednorázové dávky, na kterou má nárok žena, která porodila dítě, (nebo jestliže žena, která dítě porodila, zemřela, otec dítěte, resp. člověk, který převzal dítě mladší jednoho roku do trvalé péče nahrazující péči rodičů). Při narození 1 dítěte se od dubna 2006 porodné zvýšilo z 8750 Kč na 17 500 Kč. Takže těch "18 000 Kč na dítě" je v zásadě také správně. Jen nejde o rodičovský příspěvek, ale, jak jsme již uvedli, o porodné. Při narození dvojčat, trojčat nebo více dětí současně je od dubna 2006 porodné ještě vyšší - činí 15násobek životního minima na výživu a ostatní základní osobní potřeby dítěte, a to na každé narozené dítě. Pokud se tedy narodí dvojčata, vyplatí stát rodičům 2 x 26 250 Kč, tj. 52500 Kč, a v případě trojčat 3 x 26 250 Kč, tj. 78750 Kč.

JUDr. Zdeněk Hájek, ČMKOS

## Kouření na pracovišti

**Dostávám se v práci do rozporu se svými dvěma kolegy, kteří nerespektují mé přání jako nekuřačky a přes má naléhání v kanceláři kouří. Brání se tím, že kdyby zaměstnavatel opravdu trval na tom, aby se v kancelářích nekouřilo, zřídil by někde kuřácký koutek. Nechci vyvolávat konflikt a oficiálně na ně stěžovat, na druhé straně mně kouření opravdu vadí. O co se mohu ve své argumentaci opírat?**

Netolerantnost spoluobčanů je vždy problém. Jestli jsou to spolupracovníci, s kterými zaměstnanec tráví v práci delší čas, je to problém o to větší.

V Listině základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku České republiky, jsou základní práva a svobody zaručeny bez rozdílu všem občanům. Jejich uplatňování však nesmí omezovat práva a svobody jiných občanů, proto také Listina dává možnost, aby zákonem - a nejenom zákonem - byly stanoveny meze těchto práv a svobod. Ty, pokud jde o kouření, jsou obsaženy především v zákoně České národní rady č. 37/1989 Sb., o ochraně před alkoholismem a jinými toxikomaniami a v zákoníku práce.

Oba zákony vycházejí z těchto ustanovení Listiny základních práv a svobod, podle nichž má každý občan právo na ochranu zdraví a na příznivé životní prostředí.

Zákon České národní rady považuje kouření za zvláštní druh toxikomanie, který škodlivě působí na zdraví nejen samotných kuřáků, kteří jsou bezprostředně kouřením vystaveni. Proto také ukládá všem orgánům a organizacím, včetně zaměstnavatelů, povinnost chránit občany i společnost před škodlivými účinky kouření a za tím účelem připouští i omezující opatření.

Tento zákon výslovně zakazuje kouřit na některých pracovištích a v některých objektech, jestliže v důsledku kouření může dojít k bezprostřednímu ohrožení života, zdraví nebo majetku. Dále zakazuje kouřit na schůzích, poradách a jednáních konaných v uzavřených prostorech a v pracovních místnostech, kde účinkům kouření jsou vystaveni nekuřáci. Mimoto se zákaz kouření týká i některých jmenovitě uvedených zařízení (např. škol, kulturních a sportovních zařízení), mezi nimiž jsou i zařízení zdravotnická.

Obdobně se k tomuto problému staví i zákoník práce, který v § 133 odst.1 písm.j) ukládá zaměstnavatelům povinnost dbát, aby zdraví zaměstnanců nebylo ohrožováno kouřením na pracovištích. Zaměstnanci jsou pak ve smyslu § 135 odst.4 písm. e) povinni nekouřit na pracovištích, kde pracují také nekuřáci. Nejedná se o žádnou diskriminaci kuřáků. Jedná se o zákonné právo nekuřáka na zdraví. Proto ze zákonné povinnosti nekouřit na pracovišti, kde pracují nekuřáci nejsou žádné výjimky. Není možná ani vzájemná dohoda, protože zaměstnanec se dopředu nemůže vzdát svých zákonem zaručených práv.

Nový kodex zákoníku práce, který vstoupí v platnost od 1.ledna 2007, v § 106 odst. 4 písm. e) dosavadní právní úpravu prakticky převzal s tím, že ji rozšířil na povinnost nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci.

Pokud se týká námitky, že zaměstnavatel nezřídil žádné kuřácké koutky, je tato námitka bezpředmětná. Žádný platný předpis tuto povinnost zaměstnavateli neukládá.

JUDr. Pavel Sirůček, svazový právník

## Mateřská a rodičovská dovolená

Prvních 28 týdnů dostává matka peněžitou pomoc v mateřství, která se vyplácí z nemocenského pojištění a činí 69 % denního vyměřovacího základu (vypočítává se z příjmů za předchozích 12 kalendářních měsíců). Matka samoživitelka a matka, která porodila více dětí najednou, pobírá tuto dávku 37 týdnů. Žena může dávku začít pobírat 6, maximálně 8 týdnů před plánovaným termínem porodu. V době, kdy tuto dávku dostává, je na mateřské dovolené. V případě, že je peněžitá pomoc v mateřství nižší než rodičovský příspěvek, doplatí příslušný úřad práce rozdíl do výše rodičovského příspěvku. V kalendářním měsíci, během kterého ženě skončí nárok na peněžitou pomoc v mateřství (například 25. dne v měsíci), má už za tento měsíc nárok na rodičovský příspěvek.

Aby žena mohla peněžitou pomoc v mateřství dostávat, musí být v posledních dvou letech před porodem minimálně 270 dní nemocensky pojištěná. V případě, že nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství a je nemocensky pojištěná - například nastoupila do zaměstnání v 7. měsíci těhotenství - pak bude dostávat nemocenské 6 týdnů před porodem a pak v šestinedělí. Při uplatňování výplaty peněžitě pomoci v mateřství platí stejný postup jako při pobírání nemocenské. To znamená, že se matka musí obrátit na zaměstnavatele nebo příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení.

Peněžitou pomoc v mateřství může v současné době dostávat pouze žena. Muž může pobírat tuto dávku v omezeném počtu případů (např. je-li osamělý nebo matka nesmí o dítě ze zdravotních důvodů pečovat). Pokud se partneré dohodnou, že s dítětem zůstane doma muž a matka dítěte nepobírá peněžitou pomoc v mateřství, bude mu stát od prvního dne vyplácet rodičovský příspěvek. Aby MPSV tuto nerovnost napрави- lo, zahrnuje do návrhu nového zákona o nemocenském pojištění pozitivní změnu. Podle nové právní úpravy se peněžitá pomoc v mateřství zvýší na 70 % denního vyměřovacího základu a budou ji moci čerpat i otcové, a to od 7. týdne věku dítěte, pokud tuto dávku nebude pobírat matka dítěte. Nový zákon vejde v účinnost 1. ledna 2007.

Od narození dítěte, pokud matka nepobírá peněžitou pomoc v mateřství, nebo po skončení výplaty peněžitě pomoci v mateřství nebo

(Pokračování na straně 22)

# Mateřská a rodičovská dovolená

(Pokračování ze strany 21)

nemocenského poskytuje stát rodičům rodičovský příspěvek. V té době jsou na rodičovské dovolené. Výše dávky činí 1,54násobku životního minima na osobní potřeby rodiče. Dnes je to 3696 Kč. Na tuto dávku, kterou může pobírat kterýkoli z rodičů, pokud zůstane s dítětem doma, má nárok rodič, který řádně a celodenně pečuje o dítě, a to do čtyř let věku dítěte, nebo do jeho sedmi let, je-li zdravotně postižený. Rodičovská dovolená trvá do tří let věku dítěte. Čtvrtý rok, chce-li být rodič s dítětem doma, musí požádat zaměstnavatele o neplacené volno.

Rodičovský příspěvek patří mezi dávky státní sociální podpory. Vyplácejí ho úřady práce (v Praze úřady městských částí). V lednu 2006 ho pobíralo 297 816 lidí. Z toho přibližně jen 1,35 % tvořili muži (celkem 3999). Rodiče, kteří pobírají rodičovský příspěvek si mohou neomezeně přivydělávat. Musí však v době této výdělečné činnosti zabezpečit péči o dítě jinou zletilou osobou. Děti starší 3 let, o které rodič osobně celodenně a řádně pečuje, mohou navštěvovat mateřskou školu nebo obdobné zařízení každý den, a to maximálně na čtyři hodiny, aniž by jejich rodiče ztratili nárok na rodičovský příspěvek.

Od 1. ledna 2007 dojde ke změnám v oblasti sociálních dávek a v souvislosti s tím i ke zvýšení rodičovského příspěvku. Nově budou rodiče pobírat částku odpovídající 40 % průměrné mzdy v nepodnikatelské sféře - tedy cca 7600 Kč měsíčně (výše bude závislá na úrovni této mzdy dosažené v roce 2005).

MPSV ČR

## Nová působnost úřadů práce při posuzování zdravotního stavu Změny v zákoně o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., upravuje postavení a nároky osob se zdravotním postižením a povinnosti zaměstnavatelů při jejich zaměstnávání. Od 1. července 2006 tento zákon významným způsobem novelizuje zákon č. 109/2006, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o sociálních službách. Do zákona o zaměstnanosti zařazuje právní úpravu posuzování zdravotního stavu osob, kterým vznikají nároky sociálního nebo důchodového charakteru.

Podle současného právního stavu posuzují zdravotní stav a důsledky z něj vyplývající okresní správy sociálního zabezpečení svými lékaři. Okresní správy sociálního zabezpečení jsou zřízeny především k plnění úkolů v důchodovém a nemocenském pojištění. Ostatní agendy vykonávají na úkor těchto pojistných systémů. Tato skutečnost je jedním z důvodů, proč nový zákon přenesl od 1. 7. 2006 kompetenci posuzování zdravotního stavu v nepojistných systémech na úřady práce.

### Zdravotní stav a nové zaměstnání

Podle současné úpravy v zákoně o zaměstnanosti jsou uchazeči o zaměstnání povinni podrobit se vyšetření zdravotního stavu, jestliže hledají nové zaměstnání a žádají o poskytování podpory v nezaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že úřad práce nemá vlastní lékaře, spolupracuje při posuzování zdravotního stavu fyzické osoby s dalšími lékaři a zdravotnickými zařízeními. Z toho důvodu je v zákoně o zaměstnanosti upravena jejich vzájemná součinnost a její podmínky, která se bude od 1. července 2006 rozšiřovat a prohlubovat.

Občan se musí na žádost úřadu práce podrobit vyšetření

- ve smluvním zdravotnickém zařízení určeném úřadem práce, pokud

1. žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace nebo poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa (§ 75 zákona č. 435/2004 Sb.), nebo

2. uvádí zdravotní důvody, které jí brání v plnění povinností uchazeče o zaměstnání, nebo v nástupu na rekvalifikaci,

- příslušným lékařem závodní preventivní péče, pokud jde o posouzení vhodnosti doporučeného zaměstnání z hlediska zdravotní způsobilosti. V případě, že zaměstnavatel nemá sjednaný smluvní vztah k provádění závodní preventivní péče, je to ošetřující lékař.

### Nároky zdravotně znevýhodněných osob

Fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou uznány plně invalidními, částečně invalidními, nebo zdravotně znevýhodněnými.

K uznání za občana se zdravotním postižením musí občan splňovat dvě základní podmínky, a to nepříznivý zdravotní stav, který musí být dlouhodobý, tzn. takové povahy, že podle poznatků lékařské vědy potrvá alespoň jeden rok, a v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu mít podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění, popřípadě přípravy pro pracovní uplatnění. Důvod k přiznání statutu zdravotně postižené osoby je charakterizován jako obecně srovnání možnosti pracovního uplatnění zdravého občana stejného věku a pohlaví a občana s dlouhodobě nepříznivým stavem bez ohledu na dosavadní zaměstnání nebo na dosažený stupeň kvalifikace.

### Omezená možnost uplatnění

O tom, zda jde o občana se zdravotním postižením nebo o občana s těžším zdravotním postižením, rozhoduje posudková komise okresní správy sociálního zabezpečení zpravidla na žádost občana. Tímto rozhodnutím občan prokazuje svoji změněnou pracovní schopnost.

Občan je podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění plně invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla jeho schopnost soustavně výdělečné činnosti nejméně o 66 % nebo je schopen pro zdravotní postižení soustavně výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek.

Tento typ plně invalidity spočívá v poklesu pracovního potenciálu nejméně o 66 %. Za soustavnou výdělečnou činnost se nepovažuje činnost, která nemá charakter trvalosti, to je činnost vykonávaná pouze příležitostně, činnost malého rozsahu nebo ekonomicky nevýznamná. Druhý typ plně invalidity připouští výdělečnou činnost jen za zcela mimořádných podmínek.

Občan je částečně invalidní a podle zákona jde pak o osobu se zdravotním postižením, jestliže

- z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla jeho schopnost soustavně výdělečné činnosti nejméně o 33 %,

- dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav mu značně ztěžuje obecné životní podmínky.

Osobami se zdravotním postižením jsou dále osoby, které byly rozhodnutím orgánů sociálního zabezpečení uznány zdravotně znevýhodněnými. Ve vymezení tohoto pojmu došlo od 1. ledna 2006 k zásadním změnám. Dříve byla za zdravotně znevýhodněnou považována osoba, která měla takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při které měla zachovanou schopnost vykonávat soustavně zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její možnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat, byly podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Od 1. července budou o statutu těchto osob rovněž rozhodovat úřady práce. Při posuzování zdravotního stavu bude úřad práce vycházet z podkladů vypracovaných lékařem určeným úřadem práce. Osoby, jejichž zdravotní stav bude posuzovat úřad práce za účelem zjištění, zda jde o "zdravotně znevýhodněnou osobu", se musí podrobit vyšetření zdravotního stavu podle pokynů úřadu práce. To platí i v případech, kdy se bude posuzovat již dříve zjištěný zdravotní stav osoby zdravotně znevýhodněné. Jestliže se tato osoba nepodrobí vyšetření zdravotního stavu, úřad práce v rozhodnutí uvede, že tato osoba nadále nebude mít tento status.

Fyzické osoby, které byly rozhodnutím okresní správy sociálního zabezpečení uznány za osoby zdravotně znevýhodněné, se po dobu platnosti tohoto rozhodnutí, maximálně však po dobu 3 let od nabytí účinnosti novely zákona o zaměstnanosti, považují za osoby zdravotně znevýhodněné podle tohoto zákona. Vzhledem k tomu, že novela nabývá účinnosti 1. července 2007, budou tyto osoby považovány za zdravotně znevýhodněné až do 1. července 2010.

### Práva a nároky zdravotně znevýhodněných osob

Osoby zdravotně znevýhodněné jsou podle § 67 odstavec 2 písm.c) zákona o zaměstnanosti považovány za osoby se zdravotním postižením. Od 1. července 2006 budou o tom, zda se jedná o osobu zdravotně znevýhodněnou, rozhodovat úřady práce na základě lékařského posudku. Rozhodnutí bude mít důležité důsledky pro práva a nároky osob zdravotně znevýhodněných v oblasti pracovněprávních vztahů, které upravuje zákoník práce a zákon o zaměstnanosti

### Zdravotní stav pro mimořádné výhody

Od 1. července 2006 budou úřady práce nově posuzovat zdravotní stav osob, které budou žádat poskytnutí dávek nebo mimořádné výhody podle sociálních předpisů. Tím se rozšiřuje působnost úřadů práce vedle posuzování zdravotního stavu uchazečů, případně zájemců o zaměstnání pro hodnocení, zda je nabízené zaměstnání pro ně ze zdravotního hlediska vhodné, i o další oblast - sociální. Půjde např. o posouzení, zda

- zdravotní stav dítěte je dlouhodobě nepříznivý, aby mu mohla být přiznána určitá sociální dávka nebo zvýšené přídatky na dítě apod.,

- fyzická osoba si může zvýšit ke svému zdravotnímu stavu životní úroveň vlastní prací. Jde o případy, kdy občan tvrdí, že ze zdravotních důvodů nemůže pracovat a žádá poskytnutí sociálního příspěvku nebo jinou sociální dávku.

- jde o fyzickou osobu těžce zdravotně postiženou a druh a stupeň tohoto postižení pro účely mimořádných výhod, příspěvku na úpravu bytu, úhradu bezbariérového bytu nebo garáže, koupi, celkovou opravu a úpravu motorového vozidla a příspěvku na individuální dopravu.

- jde pro účely dávek státní sociální podpory o fyzickou osobu dlouhodobě těžce zdravotně postiženou, dlouhodobě zdravotně postiženou nebo o dítě dlouhodobě nemocné.

### Povinnosti osoby, která žádá o dávky

Ve všech případech, kdy občan bude žádat o uvedené dávky nebo příspěvky v rámci sociální péče, bude povinen se na výzvu úřadu práce podrobit se vyšetření svého zdravotního stavu lékařem, který úřad práce určil, případně ve zdravotnickém zařízení nebo jinému odbornému vyšetření.

Bude-li mít občan zájem o poskytnutí sociální dávky nebo příspěvku v rámci sociální péče, musí se obrátit na sociální referát obce nebo jiný orgán. Tento správní úřad pak požádá úřad práce o vydání lékařského posudku o zdravotním stavu žadatele. Lhůta pro vydání posudku je 30 kalendářních dnů, nes-tanová-li orgán, který o posouzení požádal, lhůtu delší.

JUDr. Ladislav Jouza, MPSV ČR

# Nový zákon o nemocenském pojištění vejde v účinnost 1. 1. 2007

Dle Ministerstva práce a sociálních věcí ČR přináší nová právní úprava nemocenského pojištění především jednotný systém pro všechny pojištěné osoby, zvýšení spravedlnosti, neboť se do výše nemocenského více promítne výše příjmu, účinnější prostředky proti zneužívání pojištění a hlavně je očekáváno snížení zatížení státního rozpočtu v této kapitole.

Nový zákon přináší mnoho změn oproti dosavadnímu systému nemocenského pojištění.

- Během prvních 2 týdnů pracovní neschopnosti bude poskytovat náhradu mzdy zaměstnavatel namísto nemocenské. Náhradu mzdy bude dostávat zaměstnanec pouze za pracovní dny a svátky. První tři pracovní dny nemoci bude činit 30 % z redukovaného průměrného výdělku, od čtvrtého dne do konce druhého týdne pracovní neschopnosti pak 69 %. Pro účely stanovení náhrady se zjištěný průměrný výdělek pro pracovněprávní účely upraví stejným způsobem, jakým se upravuje denní vyměřovací základ pro výpočet nemocenského z nemocenského pojištění s tím, že pro účely této úpravy se redukční hranice stanovené pro účely nemocenského pojištění vynásobí koeficientem 1,4. Do první redukční hranice se přitom započítá částka ve výši 90 %. Náhrada mzdy nebude zdaněna a ani z ní nebude placeno pojistné na sociální a na zdravotní pojištění. V kolektivní smlouvě lze dohodnout nebo ve vnitřním předpise stanovit vyšší náhradu mzdy v době nemoci až do výše průměrného čistého výdělku.
- Pojistné na nemocenské pojištění, které odvádí zaměstnavatel za zaměstnance, bude sníženo ze současných 3,3 % na 1,4 %. Zaměstnavatelé s méně než 26 zaměstnanci mají možnost si dobrovolně zvolit jiný systém. Zaměstnanec bude nadále do veřejného systému odvádět pojistné ve výši 1,1 %.
- Nemocenské bude náležet od 15. kalendářního dne nemoci, a to za kalendářní dny. Zůstane zachován systém redukčních pásem pro zápočet výdělku, z něhož se bude nemocenské počítat, s tím, že příjem bude započítáván z 60 % v pásmu mezi 1 - 1,5násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství a z 30 % v pásmu mezi 1,5 - 3násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství. Z takto redukovaného denního vyměřovacího základu se denní nemocenské stanoví ve výši 69 %. Vyměřovací základ se stanovuje dle příjmů za předešlých 12 měsíců.
- Ostatní dávky nemocenského pojištění - peněžitá pomoc v mateřství (70 % z redukovaného vyměřovacího základu), ošetrovné (65 % z redukovaného vyměřovacího základu), vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství - budou z nemocenského pojištění vypláceny už od prvního kalendářního dne vzniku nároku na tyto dávky.
- Podle nové právní úpravy budou moci čerpat peněžitou pomoc i otcové (ve výši 70 % svého denního vyměřovacího základu), a to od 7. týdne věku dítěte, pokud tuto dávku nebude pobírat matka dítěte. Nově se budou moci rodiče nebo jiní členové domácnosti během jednoho případu ošetřování člena rodiny jednou vystřídat.
- Nový zákon zároveň zruší zvýhodnění při souběžných pracovních poměrech. Dávka nemocenského pojištění bude vypočtena z příjmů ze všech zaměstnání, z nichž náleží, ale bude poskytována jen jednou. Bude-li zaměstnanec vykonávat dvě zaměstnání a pro obě zaměstnání bude uznán praceneschopným, tak obdrží od každého zaměstnavatele zvlášť náhradu mzdy, ale od 15. dne trvání pracovní neschopnosti mu bude vypláceno jen jedno nemocenské.
- Léčebný režim je přesněji definován a jsou zpřísněny sankce za jeho porušování. Zákon přesněji definuje povinnosti zdravotnických zařízení a zvyšuje sankce za jejich porušování.
- Ochranná lhůta se snižuje na 14 kalendářních dnů, u těhotných žen je i nadále 180 kalendářních dnů.
- Nemocenské dávky se poukazují na účet příjemce (pojištěnce), nebo v hotovosti prostřednictvím držitele poštovní licence; v tomto případě náklady hradí příjemce.
- Zaměstnavatel je oprávněn kontrolovat dodržování léčebného režimu po dobu prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti. Od 15. kalendářního dne je oprávněna kontrola práce neschopného pojištěnce provádět jako dosud pouze okresní správa sociálního zabezpečení.
- Jestliže zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti nedodržel léčebný režim, může zaměstnavatel náhradu mzdy snížit nebo neposkytnout. V dalších dnech pracovní neschopnosti může být zaměstnanci za závažné porušení léčebného režimu udělena pokuta až do 20 000 Kč a zároveň kráceno nebo odejmuto nemocenské.

Změna systému nemocenského pojištění přináší pro pojištěnce v nižším příjmovém pásmu mírné snížení dávek (cca do 16 000 Kč) a ve střední a vyšší příjmové hladině mírné zlepšení v nemocenských dávkách. Ošetrovné a podpora v mateřství se zvyšuje.

Praktické dopady a naplnění představ tvůrců zákona poznáme až v roce 2007.

*Bc. Jindřiška Petříčková*

## Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele poskytuje zaměstnancům, kterým zaměstnavatel nevyplatil mzdu, právní nástroj umožňující uspokojit alespoň částečně jejich mzdové nároky. Novela zákona implementuje evropské směrnice a přináší rozšíření ochrany zaměstnanců.

Lidé, kterým jejich zaměstnavatel nevyplácí mzdu, se mohou obrátit na kterýkoliv úřad práce a požádat o výplatu náhrady mzdových nároků. Zákon nyní stanoví, že úřad práce může uspokojit mzdové nároky zaměstnance uplatněné vůči jednomu a témuž zaměstnavateli jednou v období 1 roku. Aby mohli o tyto prostředky požádat, musí podat u příslušného Krajského soudu na zaměstnavatele návrh na prohlášení konkursu.

Zaměstnanec si může požádat o vyplacení až tří platů za posledních 6 měsíců, během kterých mu zaměstnavatel nevyplácel mzdu. Měsíčně může zaměstnanec dostat nejvýše 1,5násobek průměrné mzdy v národním hospodářství, v současné době 27 053 Kč.

Takto lze postupovat v případě, že zaměstnavatel plní své povinnosti a spolupracuje s úřadem práce a výši zaměstnancem uplatněných mzdových nároků potvrdí.

V opačném případě, kdy zaměstnavatel se vůbec neozve a nereaguje na výzvy, je na straně zaměstnance povinnost svůj uplatněný nárok prokázat, aby o něm úřad práce mohl ve správním řízení rozhodnout. Musí doložit existenci pracovního vztahu a také výši mzdového nároku (např. výplatní páskou, potvrzením mzdové účtárny či jinými doklady).

*Bc. Jindřiška Petříčková*

## Zvyšuje se minimální mzda

Od 1. července 2006 vzroste minimální mzda o 5,1 %. Měsíčně tak budou lidé, kteří minimální mzdu pobírají, dostávat místo současných 7570 Kč 7955 Kč. Minimální hodinová mzda vzroste ze 44, 70 Kč na 48, 10 Kč. Tento krok společně s dalšími opatřeními v oblasti zaměstnanosti, daní a sociální politiky směřuje k zatraktivnění pracovních příjmů před příjmy ze sociálních dávek. Kromě pozitivního vlivu vedoucího k motivaci k práci a zlepšení životních podmínek zaměstnanců očekává Ministerstvo práce a sociálních věcí příznivý dopad také ve sféře podnikání. Tím, že se zvýší příjem lidí pobírajících minimální mzdu, bude možné snížit objem prostředků určených na mandatorní výdaje v oblasti sociálních dávek. To zase umožní postupně snižovat daňové odbody zaměstnavatelům. Vyšší kupní síla obyvatele navíc rozšíří poptávku po zboží a službách, které firmy nabízejí.

Minimální mzda je nejnižší peněžitá plnění, které je zaměstnavatel podle zákoníku práce povinen poskytnout zaměstnanci za vykonanou práci. Vyšší a podmínky pro její poskytování stanovuje vláda svým nařízením. Naposledy se zvýšila od 1. ledna 2006. V podnikatelské sféře je možné dohodnout prostřednictvím kolektivní smlouvy minimální mzdu vyšší.

Minimální mzda byla v České republice poprvé zavedena v roce 1991, a to v jednotné výši pro celé území republiky. Její výše tehdy činila 2000 Kč měsíčně. Minimální mzda ani dnes nezabezpečí nezbytný základní životní standard čtyřčlenné rodiny a nedosáhne obvyklých 50 % průměrné mzdy jako ve vyspělejších zemích EU. Po nynějším zvýšení by mohl v ČR podíl čistě minimální mzdy k předpokládané průměrné mzdě v národním hospodářství dosáhnout téměř 44 %. Cena práce je v ČR v porovnání s některými evropskými státy nízká. Počet příjemců minimální mzdy je po celou dobu od jejího zavedení poměrně nízký. Podle informačního systému MPSV o ceně práce, který zahrnoval ve 4. čtvrtletí 2005 odměňování cca 1,95 mil. zaměstnaných osob (tj. cca 48 % všech zaměstnanců ČR), pobíralo platnou minimální mzdu pouze 0,59 % pracovníků. Přestože je odměňování minimální mzdou častější v menších podnicích, než zahrnuje uvedený systém, lze očekávat, že minimální mzdu budou i po jejím zvýšení pobírat pouze 2-3 % zaměstnanců. Jedná se především o pracovníky s nízkou kvalifikací, kteří vykonávají jednoduché práce. Zvýšení minimální mzdy by nemělo mít podstatnější vliv na zaměstnanost obecně ani na zaměstnanost rizikových skupin. Vzhledem k příznivému ekonomickému vývoji by pro většinu zaměstnavatelů nemělo znamenat ani neúnosnou mzdovou nákladovou zátěž. Svědčí o tom zkušenosti z předcházejících let, kdy se zvýšila zaměstnanost, ve 4. čtvrtletí 2005 vzrostla oproti 1. čtvrtletí téměř o 100 tisíc osob a stoupl také příliv zahraničních investic.

*MPSV ČR*

Podle dnešních znalostí a zkušeností prakticky nelze pochybovat o tom, že masové používání počítačů s sebou přináší i řadu zdravotních potíží, které s prací s počítačem souvisejí. První zprávy, ať už populární články nebo odborné studie, zabývající se vlivem práce s počítačem na zdraví se objevily už v šedesátých a sedmdesátých letech. Řada z nich vyvolala obavy z možného poškození zdraví při práci s počítačem zejména s ohledem na zobrazovací jednotku jako zdroj elektromagnetického pole. Od té doby byla této problematice věnována velká pozornost. Ukázalo, že řada původních domněnek nebyla opodstatněná a problém možného poškození zdraví při práci s počítačem byl poněkud zredukován.

#### **Působení elektromagnetického pole generovaného zobrazovací jednotkou**

Frekvenční složky elektromagnetického pole jsou velmi nízké. Úroveň infračerveného ultrafialového záření jsou velmi nízké a nebylo prokázáno, že by byly příčinou zdravotních problémů. Rentgenové záření - jeho hodnoty jsou u počítače rovněž velmi nízké a lze je přirovnat k přirozenému pozadí celkového prostředí.

#### **Zrakové zdravotní obtíže**

Subjektivně pociťované zrakové obtíže byly první oblastí, které byla v souvislosti s používáním zobrazovacích jednotek věnována pozornost. Podle posledních výzkumů si na potíže se zrakem stěžuje při práci s počítačem téměř 75 % osob. Hlavní příčinou těchto obtíží je zraková náročnost práce, která je způsobena trvalým přizpůsobením očí na vidění do blízka, námahou svalů ovládajících vyklenutí oční čočky, sbíháním os obou očí a rozdílné jasy různých ploch, na které se člověk dívá.

Zrakové obtíže vyskytující se při práci s počítačem, jak jsou popisovány, mají různý charakter a objevují se pocitem zrakové i celkové únavy spojené s bolestmi hlavy, zvýšenou suchostí či slzením a pálením očí, tlakem v očích popř. rozostřeným viděním. Je třeba zdůraznit, že jsou značné individuální rozdíly v intenzitě obtíží i v délce doby práce předcházející jejich vzniku.

V problematice vlivu na zrak byla provedena řada studií. Výzkum v této oblasti je v současné době již uzavřen se závěrem, že počítačové obrazovky nekazí zrak, ale že obtíže, objevující se při práci s počítačem, mají charakter zrakové únavy, která po odpočinku odezní.

#### **Nejvýznamnější vlivy které ovlivňují vznik zrakových obtíží:**

- ♦ individuální stav zraku - u lidí s chybou korekci zraku nebo se skrytou oční vadou jsou obtíže častější a po kratší době práce
- ♦ doba trvání práce u počítače - čím delší doba práce, tím větší výskyt obtíží, podle posledních výzkumů zraková únava u počítače začíná asi po 2 hodinách a zřetelně se projevuje už po 4 hodinách práce
- ♦ světelné podmínky na pracovišti - celkové i lokální osvětlení pracoviště musí zajistit dostatečné světelné pod-

mínky a vhodný kontrast mezi obrazovkou a pozadím s přihlédnutím k typu práce a individuálním zrakovým požadavkům uživatele

- ♦ jednou z nejčastějších příčin zrakového diskomfortu je časté střídání pohledu na obrazovku, dokumenty a klávesnici.
- ♦ rušivé oslňování a odlesky na obrazovce
- ♦ oslňování pracovníků světelnými zdroji (např. okny)
- ♦ nevhodné ergonomické uspořádání pracoviště a pracovního místa
- ♦ roli hrají i psychologické faktory jako je motivace k práci, sociální klima na pracovišti, organizace práce apod.

#### **Prevence**

- ♦ ergonomické uspořádání pracoviště

## ZDRAVÍ A POČÍTAČ

- ♦ dodržování zásad vizuální ergonomie, tj. zásad pro dobré vidění a zrakovou pohodu, odpovídající osvětlení

- ♦ pro sezení před obrazovkou není vhodná poloha proti oknu ani zády k němu, okna je nutné osadit regulovatelnými stínidly

- ♦ používání obrazkových filtrů, vhodné vizuální parametry obrazovky
- ♦ pracovní stůl s dostatečně velkou plochou a nízkou odrazivostí, dostatečná vzdálenost pozorovatele od obrazovky a správné umístění obrazovky

- ♦ vhodná organizace práce spočívající v časovém omezení práce s obrazovkou a ve stanovení přestávek
- ♦ lékařské preventivní prohlídky zraku zaměstnanců

- ♦ pozornost při organizaci práce věnovat i celkové pracovní zátěži zejména psychické

- ♦ dostatek místa pro umístění písemností, doporučuje se umístit písemnosti buď v jednom směru mezi obrazovkou a klávesnicí nebo pomocí předřazovacího mechanismu těsně vedle obrazovky.

- ♦ pozornost při organizaci práce věnovat i celkové pracovní zátěži zejména psychické

- ♦ dostatek místa na pracovním stole a vhodné uspořádání na pracovním stole podle charakteru práce
- ♦ při sezení uplatňovat zásady tzv. dynamického sedu, tj. střídání poloh
- ♦ uplatňovat kompenzační cvičení k předcházení obtíží

#### **Obtíže pohybového aparátu**

Práce s počítačem je práce trvale vsedě. Uvádí se, že při trvalém sezení trpí bolestmi zad 60 - 80 % lidí. Jde zejména o bolesti páteře a to hlavně v její bederní a krční části a dále pak o bolesti ruky a paže, které jsou podmíněné rychlými opakovanými pohyby prstů ruky nebo nadměrně častým používáním myši. I když incidence obtíží pohybového aparátu zejména páteře je velká, nelze je označit za specifické pro práci s počítačem, neboť se vyskytují u většiny sedavých činností, jak v kancelářích, tak v různých ekonomických odvětvích.

#### **Obtíže pohybového aparátu jsou zapříčiněny:**

- ♦ dlouhodobým sezením ve strnulé poloze často spojené se zvýšeným tlakem na meziobratlové ploténky v oblasti bederní páteře při tzv. kyfotickém sedu (nesprávně prohnutí bederní části páteře) a trvalým předklonem hlavy
- ♦ nevhodným ergonomickým uspo-

řádáním pracoviště (umístění obrazovky a klávesnice často spojené s otáčením popřípadě předklonem a záklonem hlavy, nevhodná výška pracovní roviny, nedostatek místa na pracovním stole apod.)

- ♦ nevyhovujícím typem pracovního sedadla a často i jeho nevhodným nastavením

- ♦ důležitými příčinami obtíží horních končetin z jednostranného nadměrného a dlouhodobého zatížení malých svalových skupin předloktí a ruky jsou vedle vlastního charakteru práce i nevhodné umístění a sklon klávesnice, nedostatečná relaxace horních končetin, příliš vysoké tempo při obsluze klávesnice bez možnosti mikropaus, dlouhodobý lokální tlak při



s nízkou možností rozhodování

- ♦ vysoké nároky na tvořivost a myšlení, často zpracovávání velkého množství informací, vysoká koncentrace pozornosti
- ♦ monotónní a repetitivní úkoly
- ♦ často konfliktní a nejednoznačné požadavky na pracovní roli
- ♦ velké množství složitých informací apod.

- ♦ časté změny typu úkolu

- ♦ speciálním druhem práce je vkládání dat do media počítače, v četných výzkumech bylo potvrzeno, že je-li tato práce prováděna jako celodenní zaměstnání, tak představuje nejhorší druh pracovní zátěže u obrazovky. Jde o vysoce monotónní typ práce s vysokými nároky na soustředění a pozornost.

Vysoká psychická pracovní zátěž může vyvolat některé zdravotní obtíže jako neurotické pracovní, chronickou nespokojenost, oslabení psychické vyrovnanosti, závažnější neurotické poruchy, psychosomatická onemocnění a vždy snížení pracovní výkonnosti.

#### **Prevence**

- ♦ vhodný režim práce a odpočinku, (přestávky 5 - 10 minut po 2 hodinách práce, doba práce max. 6 hodin). Ideální je možnost individuálně volené přestávky dle potřeby.

- ♦ dostatečný zácvik pracovníků na všechny úkoly

- ♦ dodržování ergonomických zásad pracoviště a pracovního místa

#### **Základní zásady pro prevenci**

Vždy je třeba volit komplexní přístup. Při hodnocení je třeba se zaměřit i na ostatní faktory pracovního prostředí - mikroklima, osvětlení, hluk apod.

- 1. Pracovní podmínky** - podle naší nové i evropské legislativy jsou zaměstnavatelé povinni analyzovat pracoviště, aby zhodnotili podmínky bezpečnosti a zdraví z hlediska jejich možných rizik a jsou povinni provést příslušná ochranná opatření Pracovní podmínky zahrnují vše, co může nepříznivě působit na zaměstnance.

- 2. Informovanost zaměstnanců** - je stanovena obecná povinnost zaměstnavatele informovat zaměstnance o všech záležitostech týkajících se ochrany zdraví a bezpečnosti práce.

- 3. Zácvik** - každému pracovníkovi musí být poskytnuto školení o používání pracoviště.

- 4. Ergonomická opatření**

- 5. Organizační a režimová opatření** - je nezbytné dodržet zásady režimu práce a odpočinku.

- 6. Zabezpečení lékařské preventivní péče.** podle szu.cz



# Jak přestat kouřit?

## Nejprve jak nezačít.

Nejdůležitější věcí je ochránit nastupující generaci. Tedy je věcí rodičů, aby hledali informace a cesty sdělení pro své děti, aby jim zamezili kouření. Děti se do celoživotního návyku dostanou už za týden až tři. Celý ten řetěz smrti jde přerušit jen zamezením vzniku nových kuřáků.

Ochraňte, prosím, své děti a vysvětlujte jim, jak moc to bolí umírat zaživa, udušením, v bolestech, a že toto a nic jiného cigareta nepřináší. Musíme vyvážit informace, které děti velmi vnímají filmem, televizí, obdivem již závislých umělců, nebo těch, kteří za peníze kouření propagují, což jde často ruku v ruce!

Pokud se rozhodnete přestat spolu s nimi, buďte velmi opatrní, neboť i léky proti kouření jsou velkým obchodem a často se za lék vydává jen nalepení náplasti, kterou si do tkáně pouštíte mimo jiné jednu z nejedovatějších složek cigaretového kouře nikotin.

Takzvaná NTN - Náhradní terapie nikotinem není lékem proti kouření. Pouze vyváží nikotinových náplastí nebo žvýkaček se snaží zajistit přísun drogy v době odvykání. Publikované výsledky úspěšnosti jsou zcela nepřesvědčivé a zvláštní v této věci je i vysoká cena těchto produktů.

Dovoluť považovat tento způsob léčby jen za jiný druh toxikomanie a doporučit, aby se k němu po konzultaci s odborným lékařem uchýlovali opravdu jen velmi těžce závislí lidé.

## Povzbuzení - první efekty po započítí nekuření:

*Do 20 minut: krevní tlak a tepová frekvence se vrací k normálu. Krevní cirkulace se zlepšuje v horních i dolních končetinách, obě začínají být teplejší.*

*Do 8 hodin: koncentrace kyslíku v krvi se vrací k normálu, riziko srdečního infarktu počíná klesat. Do 24 hodin: oxid uhelnatý (CO) je z těla vyloučen. Plíce se začínají čistit: nečistoty s hlenem se začínají vykašlávat. Do 48 hodin: v těle již nelze nikotin prokázat. Chuť a čich se zlepšují.*

*Do 72 hodin: dýchání začíná být snadnější a dechové cesty širší. Do 2-12 týdnů: krevní oběh se zlepšuje, chůze je snadnější.*

*Do 3-9 měsíců: příznaky poškození plic, jako jsou kašel, dušnost či páskoty na hrudi, se zlepšují. Funkce plic se v průměru zlepšují o 5-10 %.*

## Co se osvědčilo?

**1) Mít dostatek informací** a tedy motivaci proč chci přestat kouřit. Nikdy není pozdě, i když jsme již nemocní, a to jsou všichni kuřáci. Tedy nejprve je tu rozhodnutí.

**2) Cigarety dejte ze svého dosahu**, pro příklad je mějte v garáži nebo v autě, abyste si chodili pro každou jedinou a tak je také kuřte, abyste cestou za svou drogou museli překonat určitý fyzický tlak, ideální jsou schody a vzdálenost, čas. To je unikátní a zcela osvědčený způsob, jak přestat kouřit.

**3) Uvědomte si, že již po dvou dnech nekuřáctví se řada funkcí ve vašem těle normalizuje**, krevní tlak, oběh a dramaticky se snižuje riziko vzniku srdečních a jiných onemocnění. Uvědomte si, že jakmile uhasíte poslední cigaretu, v ten okamžik jste svobodní.

Tlak abstinence příznaků bývá nejhorší prvé 3 dny, ale většina úspěšně vyléčených kuřáků jej prostě vydrží. Pijte dostatek tekutin, eventuálně se poraďte s lékařem, jsou-li abstinence příznaky silné, (ale dejte si pozor, neboť i psychofarmaka, která se často nabízejí jako lék na abstinence příznaky, jsou často jen výhodným obchodem pro jejich distributora). Abyste z jednoho návyku nepřešli do druhého. Určitě zvítězíte.

**4) Nepočítejte s tím, že to půjde na první pokus** u většiny z vás. Ale postupně snižování dávek se osvědčuje vzácně. Můžete pro začátek rapidně snížit počet vykouřených cigaret, ale nikoliv postupně. Pokud třeba kuřák kouří 40 cigaret denně, ať zkusí 20, pak deset, ale z nich rovnou přestat. Nelekejte se, nepůjde to třeba na první pokus, ale půjde to. I kdybyste se prokousávali k vítězství půl roku, je to opravdu vaše velké vítězství nad zbytečným sebepoškozováním a zbytečným utrpením, úmrtím, vyřazením z řady velmi příjemných činností.

**5) Utvořte si metr, jako mají vojáci.** Ideální je na jeden měsíc. Každý den nekuřáctví si odstříhnete jeden centimetr a uvědomte si svou sílu, sbírejte vůli. A tvořte si ho, dokud nepřestanete. **Radujte se každý večer každého dne, kdy vydržíte chuť na cigaretu neukojit.** Cigareta má také silnou psychosociální závislost. Ta jde překonat opravdu bez problémů, ač Vám Váš organismus či rozum velí, vrať se k tabáku, neochabujte. Absolutní většina kuřáků přestane úspěšně bez farmak a z plného kouření. Často bohužel až po infarktu, nebo při nemoci, Vy můžete svobodně. Udělejte to pro sebe.

O vaše zdraví a vaších dětí si bojujete sami, navíc v systému, kde je nemoc a závislost největším obchodem!

Přece farmaceutické koncerny nejsou živý levnými a efektivními preparáty s rychlým a trvalým účinkem, ale naopak dlouhotrvajícími chorobami a obtížemi.

Pokud překonáte 3 týdny máte, už obrovskou naději, že vydržíte. Hleďte svůj motiv a bojujte, abychom neskončili na pitevních stolech, kde z nás patologové, ze zbytku našich plic, vylijí až 3 kg dehtové směsi.

**6) Mnohým lidem pomáhá najít si pro přestání partnera.** I to je dobrá

věc. Často funguje až zpětně, tedy i když partner, či partneri nevydrží, udělejte to, a potom budete pro ně vy motivací, aby se osvobodili od nemoci, která nás zotročuje a zabíjí.

Vyhrajete, jen nepřestávejte a perte se s cigaretou, protože vyhrát nad ní lze jedině jejím odložením. Pomozte také aktivně něco udělat proti tomu, aby devítileté děti nemohly kouřit legálně a cigarety se nám nevysvivaly v každých potravinách.

Pomozte ukončit tuto absurdní situaci, kdy řešíme podružné věci a tabákovou genocidu trpíme, byť každý den jen v naší zemi způsobí osíření nejméně 16 dětí a 130 jich přivede do celoživotního návyku.

Ukončení kouření je abstinence, často ve vyrocených chvílích, ve stresu života se kuřák k cigaretě vrátí, o to více pomozme dětem, aby do tohoto návyku nevstupovali.

*Z Knihy... , kterou připravil Kolektiv občanského sdružení na ochranu dětí před kouřením "Svět iluzí" www.svetiluzi.cz , předsedkyně Mgr. Irena Vašátková, ve spolupráci s "Projektem proti dětskému kuřáctví"*

www.nekurte.cz

## <http://whyquit.com/whyquit/BryanLeeCurtis.html>

1. Bryan Lee Curtis, 33 let s dvouletým Bryanem Jr. Za dva měsíce po fotografování Bryan Lee Curtis zemřel.

2. V den Bryanovy smrti, jeho

žena Bobbie a syn Bryan u postele umírajícího.

Bryan Curtis začal kouřit ve 13 letech. Nikdy si nemyslel, že o dvacet let později ho kouření zabije a opustí tak svou ženu a dítě. V posledních týdnech života se rozhodl zanechat vzkaz o své nesmyslné smrti mladým lidem!!!



## 31. květen byl Světovým dnem bez tabáku

### Tabák: Smrtící v každé podobě či přestrojení

Globální epidemie závislosti na tabáku stále znamená invaliditu, nemoc, ztrátu produktivity a smrt. Tabákový průmysl dává přednost vlastnímu zisku před životem, své vlastní expanzi před zdravím budoucích generací, svým vlastním ekonomickým ziskům. Nyní, když se státy začaly bránit pomocí globální strategie a některé země začínají obracet průběh epidemie, tabákové společnosti pokračují se zaváděním nových zbraní v podobě produktů zamaskovaných tak, aby vypadaly méně škodlivě a atraktivněji. Tabákové společnosti uklidňují kuřáky obávající se o své zdraví nabídkou iluze bezpečnosti svých nových výrobků. Pokračují v přivýkání svých starých i nových zákazníků na zákeřnější úroveň klamání tím, že propagují a prodávají své nové výrobky maskované zdravějšími názvy, ovocnými příchutěmi nebo atraktivnějším obalem. Účelem Světového dne bez tabáku bylo burcovat vědomí o existenci široké škály smrtících tabákových výrobků. **Všechny formy tabáku jsou smrtící, jemné, light, s nízkým obsahem dehtu, atd. atd.!**

### Roční produkce tabáku v některých zemích v tisících tun roku 1980

#### U některých zemí v závorce produkce roku 2000

Argentina 64 - (101), Bangladéš 44, Brazílie 410 - (568), Bulharsko 160, Barma 55, Columbie 52, Čína 920 - (přes 2000), Dominikánská republika 49, Filipíny 60, Francie 48, Indie 400 - (701), Indonésie 82 - (147), Itálie 125 - (132), Japonsko 169, Jižní Korea 134, Jugoslávie 56, Kanada 113, Kuba 10, Malawi 58 - (120), Mexiko 72, Pákistán 78 - (103), Polsko 85, Rumunsko 40, Řecko 113 - (130), státy bývalé SSSR 305, Thajsko 86, Turecko 230 - (260), USA 804, Zimbabwe 114 - (175).

U čísel v závorkách, která ukazují produkci roku 2000 zcela jasně vidíme, jestli svět od tabákových drog ustupuje, jak se často mylně dozvídáme a nebo právě naopak.

Data světového vývoje spotřeby cigaret v jednotlivých letech v miliardách kusů: 1880 = 10, 1890 = 20, 1900 = 50, 1910 = 100, 1920 = 300, 1930 = 600, 1940 = 1000, 1950 = 1686, 1960 = 2150, 1970 = 3112, 1980 = 4388, 1990 = 5419, 2000 = 5500.

nekurte.cz

## Hodnocení SPOTŘEBY ALKOHOLU

Hodnocení zohledňuje především riziko somatického poškození při dlouhodobé expozici. Základní horní hranice pro tzv. bezpečnou konzumaci je 14 jednotek týdně pro ženy a 21 jednotek pro muže. Konzumace během jednoho dne by neměla přesáhnout 4 jednotky u mužů a 3 jednotky u žen.

Jednotka (dávka) je dána určitým množstvím čistého alkoholu (přibližně 10 g) a její určení je u různých alkoholických nápojů relativně snadné.

### Specifikace jednotky alkoholu

	1 jednotka orientačně	1 jednotka upřesnění
Pivo	1 sklenice	Pivo 12: 1 dávka = 250 ml (0,5 l = 2 dávky), Pivo 10: 1 dávka = 330 ml (0,5 l = 1,5 dávky)
Víno	1 sklenka	100 ml
Lihoviny	1 malá sklenička	25 ml (malé štamprle), 50 ml = 2 dávky (velké štamprle)

### Hodnocení příjmu alkoholu

Počet dávek týdně		Hodnocení konzumace	Riziko
Ženy	Muži		
< 7	< 11	Mírná	U zdravého člověka bez rizika.
7 až 14	11 až 21	Vyšší	U zdravého člověka bez rizika, pro méně odolné jedince již zvýšení rizika.
14 až 21	21 až 35	Vysoká	Překročení bezpečné hranice. Je-li pití rozprostřeno rovnoměrně během týdne, jsou dlouhodobé následky málo pravděpodobné. Záleží na individuální vnímavosti.
21 až 35	35 až 49	Velmi vysoká	Poškození zdraví je velmi pravděpodobné.
> 35	> 49	Mimořádně vysoká	Pítí na této úrovni jen zcela výjimečně nevede k poškození zdraví.

## Antropometrická vyšetření

a) **Body Mass Index (BMI) = index tělesné hmotnosti**

**BMI = hmotnost v kg/výška v m<sup>2</sup>**

Výšku měříme s přesností na 1 cm a hmotnost na 0,1 kg.

Posouzení váhy dle kategorií BMI (kg/m <sup>2</sup> )				
	Podváha	Přiměřená váha	Nadváha	Obezita
Muži	< 20	20 - 25	25 - 30	> 30
Ženy	< 19	19 - 24	24 - 29	> 29

b) **Waist Hip Ratio (WHR) = index centrální obezity**

**WHR = obvod pasu v cm/obvod boků v cm**

Měříme krejčovským metrem s přesností na 0,5 cm.

Hodnocení typu distribuce tuku dle indexu WHR				
	Spíše periferní	Vyrovnaná	Spíše centrální	Centrální risk
Muži	< 0,75	0,75 - 0,80	0,80 - 0,85	> 0,85
Ženy	< 0,85	0,85 - 0,90	0,90 - 0,95	> 0,95

nebo

c) **obvod pasu (cm)**

Měříme krejčovským metrem s přesností na 0,5 cm.

Hodnocení obvodu pasu ve vztahu k riziku kardiovaskulárních a metabolických komplikací obezity (podle klasifikace IOTF)

	Zvýšené riziko	Vysoké riziko
Muži	> 94 cm	> 102 cm
Ženy	> 80 cm	> 88 cm

## Biochemická vyšetření

Standardně jsou v poradnách podpory zdraví hodnoceny hladiny celkového cholesterolu, HDL cholesterolu, triacylglycerolů a glukózy v krvi. Vyšetření LDL cholesterolu, kyseliny močové a dalších jsou nadstandardní.

Zjišťování hodnot jednotlivých sledovaných biochemických parametrů vychází zejména z údajů získaných od ošetřujícího lékaře klienta.

Hodnocení vychází z rizikových limitů jednotlivých stanovených parametrů a z posouzení rizika z jejich vzájemných vztahů (hodnocení rizika).

Na základě hodnocení komplexu rizikových faktorů lze stanovit míru rizika a podle konsenzu Společnosti pro aterosklerózu volit vhodný postup v primární i sekundární prevenci.

### Hodnocení jednotlivých parametrů

<b>Celkový cholesterol (mmol/l)</b>	≤ 5,00	- normální hodnota
	5,01 - 6,49	- zvýšená hodnota
	≥ 6,50	- riziková hodnota
<b>HDL (mmol/l)</b>	< 1,00	- riziková hodnota
<b>Triacylglyceroly (mmol/l)</b>	< 2,00	- normální hodnota
	> 2,00	- rizikové hodnoty
<b>Glukóza (mmol/l)</b>	≤ 5,19	- normální hodnota
	5,20 - 6,09	- hraniční hodnoty
	≥ 6,10	- vysoké riziko
<b>LDL (mmol/l)</b>	≤ 3,40	- normální hodnota pro běžnou populaci
<b>Kyselina močová (umol/l)</b>		
	Muži > 416	- riziko
	Ženy > 339	- riziko

SZU.CZ

## DIVADLA A MUZIKÁLY nabídka vstupenek

### HUDEBNÍ DIVADLO SE VRACÍ DO OPRAVENÉHO KARLÍNA

Na říjen již přijímáme objednávky. Očekáváme velký zájem diváků!

Muzikály Bídníci a Mušketýři končí v květnu.

Pokračují: Elixír života, Excalibur, Láska je láska, Obraz Doriana Graye, Tajemství, Ginger a Fred.

Od podzimu: Kleopatra, Děti ráje a další.

Divadlo R. Brzobohatého, Metro, U Hasičů, Na Jezerce, Bez Zábradlí, Fidlovačka, Hudební divadlo Karlín, Národní a Stavovské divadlo, Letní scéna Divadla Ungelt.

\* \* \*

\*Minimální objednávka 10 vstupenek\*

\*Zájemcům pošleme bližší informace\*

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

# Náš fejeton

## ... a mládí je nenávratně pryč

V Hradci Králové, odkud pocházím, bylo několik kasáren s posádkami a kousek za městem vojenské letiště. Jako klukovi se mi líbili důstojníci, jak měli v podpaždí zavěšené šavle. Letci měli modravé uniformy a důstojníci nosili místo šavlí zavěšené menší kordíky. Budu jednou patřit i já do československé armády?

Později - ještě jako dítě školou povinné - jsem si přál být učitelem. Proč právě jím, to si dnes už vlastně ani nepamatuji. Když jsem ale byl právě ve čtvrté třídě, přišli hitlerovští okupanti. A učitelství v Hradci Králové zavřeli. Nepotřebovali přece české učitele. Co teď? Nejbližší "učitelák" byl tehdy až v Chrudimi. Trochu daleko. Bylo rozhodnuto, že se přihlásím na místní obchodní akademii. Měla budovu právě proti tehdejšímu zrušenému učitelskému ústavu přeměněnému na pověstný "pracák".

Moc jsem si po přijímacích písemných zkouškách nevěřil a hned po nich si podal přihlášku do Baťovy školy práce ve Zlíně. Ale byl jsem na "akádu" přijat, i

když jsem pro obchod neměl žádné "buňky". (Po maturitě nám profesori říkali, že nyní po teoretické přípravě stačí rok praxe a můžeme získat živnostenský list pro samostatné podnikání. Dnes by se to asi zdálo příliš složité. Vždyť nyní stačí osmnáct let věku a čistý trestní rejstřík... (A tak dnes může vlastně podnikat - s odpuštěním - i každý blbec.)

Jak jsem se nakonec dostal k novinářství? Bylo to, tuším, ve třetím ročníku obchodní akademie, když můj o něco starší kamarád odjížděl na práci do Rakouska. Dělal dopisovatele některým novinám. Uvedl mne mj. do filialní redakce Českého slova. Jako první požadavek od redaktora Zibara jsem dostal napsat článkuček o královéhradeckých lázních - jako jediných v zemi s umělým vlnobitím. Už ve škole jsem mívával třemu a lepších výsledků dosahoval při písemných pracích než při zkoušení u tabule. Pamatuji se, že jsem poměrně dlouho chodil kolem budovy lázní a dumal, jaké otázky tam položit. No, nakonec můj první příspěvek do novin vyšel jako kurzíva.

Co nejpoctivěji jsem se snažil pracovat i nadále. Když mne např. v ostravské redakci odborářské "Práce" pověřili psát o hornictví, vzal jsem si týden dovolené. Dosud jsem z této oblasti viděl jen těžní věže na povrchu a tak jsem se rozhodl týden fárat na dole Hlubina. Na různá pracoviště, abych poznal havířinu na vlastní kůži. Chodil jsem na odpolední směny a denně mi manželka mazala mé ochablé svaly, nenavyklé na těžkou manuální práci, francovkou.

Také psát soudničky po mně chtěli. Chodíval jsem na některá zajímavá stání nebo jsem čerpal za soudních spisů. (Ach, ta otřesná soudní čeština!) Jednou přijel do Ostravy neoblíbený člen vedení z Prahy Karel Podhajský, psával pod značkou "aj". Bylo o něm také známo, že se rád otáčí za každou hezčí sukní, řečeno slušným jazykem. Tehdy začínala má soudnička slovy: "Aj, pan Karel měl rád děvčata..." A pak následoval popis opravdového případu, jak si muž přivedl domů náhodnou známost a ráno, když se probudil, byly i s ní pryč jeho peníze a další cennosti.

Když jsme zase u soudu, zmínil jsem se minule o trestu čtrnácti dnů podmíněně za "prozrazení" kapacity koksovny Karolína. Dost těžce jsem to nesl. Přece nejsem žádný kriminálník! Nevím už, co mne to nakonec napadlo, ale rozhodl jsem se podat žádost o milost prezidentu republiky (už se ani nepamatuji, kdo jím tehdy byl). Po poměrně kratším čase přišla z Kanceláře prezidenta rozhlasy odpověď. V dopise mi sdělovali, že mou žádost postoupili ministerstvu spravedlnosti k prošetření. Odtamtud - po době již delší - jsem dostal cyklostylovaný "dopis" s vepsanými některými doplňky, týkající se mé žádosti. Končilo to oznámením, že mou žádost postupují k vyjádření Krajskému soudu v Ostravě. Tam už se s nějakým vyjádřením pro mne vůbec neobtěžovali. Až po poměrně delším čase jsem dostal předvolání k Okresnímu soudu v Ostravě - tam, kde mě předtím odsoudili. Přivítali mě slovy: "Človče, proč nám přidáváte

práci. Vždyť vám váš trest po dvou letech z trestního rejstříku vymažou..." Tak tedy "omilostněn" jsem nakonec nebyl.

Později (to už jsem pracoval v ČTK) se některé věci dosud silně cenzurované začaly uvolňovat. Srazil se např. vlaky (tuším motorové) mezi Pardubicemi a Hradcem Králové. U nás tabu, ale nějaký zahraniční novinář si zavolal do nemocnic a už večer se o tom vysílalo v zahraničním rozhlase. Anebo: nad Liberem se strhla opravdová letecká bitva, když jeden pilot nechtěl připustit, aby jeho kolega i se strojem odletěl na Západ. Sledovaly to tisíce lidí. Poté šéfové ČTK šli na ÚV KSČ, aby ti tehdy nemocnější dali příkaz nebránit publicitě některých událostí jako dosud.

Při práci jako žurnalista jsem se potkával s různými, často i velmi zajímavými lidmi. Nezapomenutelná byla pro mne jedna návštěva v Rožnově pod Radhoštěm. Měl jsem tam domluveny dvě schůzky s řediteli podniků. (Tehdy ještě neexistovali tiskoví mluvčí jako dnes a tak se i ředitelé nechali "obtěžovat" osobně novináři.) V Loaně jsem narazil na skleslého ředitele, kterému pro příští rok nařídili zvýšit výrobu o 5 % bez nábory dalších pracovníků. V tehdejší Tesle byl ředitel docela jiný. "Představte si", přivítal mne slovy, "chtějí po nás zvýšit výrobu o 7 %. My jí ale musíme zvýšit alespoň o 15 %, jinak si nevyděláme na zvýšení mezd a nejlepší dělníci nám utečou do nedaleké Zbrojovky či jinam, kde jim nabídnou víc peněz!"

Inu, lidé bývají různí...

Čestmír Berka

## KŘÍŽOVKA O CENY

	žirafovitý savce	africký veletok	vyrážka na rtu	pytlácké smyčky	ruský souhlas	2. část tajenky	konec modlitby	kmen	iniciály režiséra Lipského	části paží	šlára	obilí seté na podzim	čekankový plod	papoušek
Lennonova žena			předložka		opak kladu						černé zlato			
looská měna			měkký bonbon 1. část tajenky								modř			
rod ještěřů					elév aktivum				huoba styly					
jihooamerický stát				druh kofení	plošná výmára pozemku			denní řád pigmento- vá skvrna					zvíbít	prasátka
Evropan			pozdrav doprovod				kuchyňská nádoby velké kladivo					dřív. SPZ Vsetínska vzdělávací ústav		
	ukrajinská vesnice	sůl kysel- ny sírové germánský bůh				kůža orůdná kulečnicko- vá tyč						kšandy část koňského stroje		
vedlejší partaj					náplně do verzatlék kouzelník						výčep směr buddhismu			
ženské jméno					autor "Máje" chem. zn. křemíku				zářiv zkratka nukleonové kyseliny					
prolévání				rozsáhlé epické dílo				lenořit						
ne sem				mužské jméno				šlechtici						

Anglické přísloví: Kdo se chce dožít stáří, ...



## Dovedete mlčet?

Nebojte se, nepůjde o test pro rozvědčíky, kteří byli odhaleni a jati. Vycházíme spíše ze starého přísloví, které praví: Mluvíti stříbro, mlčeti zlato. Umění mlčet totiž, i když to může na první pohled působit paradoxně, vytváří předpoklad, že se dokážeme domluvit s lidmi. Takže směle do toho, test je tu pro vás.

### 1. Považujete se za otevřeného a upřímného člověka?

- Upřímného asi ano, ale dělá mi problémy volně hovořit s lidmi.
- Určitě ano, jsem ten typ - co na srdci, to na jazyku.
- Ano, ale to, co chci říci, si pokud možno dobře promyslím.

### 2. Věříte, že přemíra upřímnosti škodí?

- Většinou ano, může působit i velmi bezohledně.
- Ne, upřímnosti mezi lidmi není nikdy dost.
- I upřímná slova musí být vyslovena tak, aby neublížila, ale pomohla.

### 3. Řekli jste někdy neuváženě něco, čeho jste potom litovali?

- Spíš naopak, dost často lituji, že nedokážu vhodně promluvit.
- To se mi stává dost často, ale jsem už takový(á)
- Někdy snad ano, ale zpravidla se mi to nestává.

### 4. Myslíte si, že neshody mezi lidmi se mají řešit otevřeně?

- Trochu se toho bojím, často tak vznikají zbytečné hádky.
- Určitě ano, chce to vyříkat si to na rovinu a hned.
- Otevřeně určitě, ale je lépe nejdřív nechat emoce opadnout a popřemýšlet o příčině neshody.

### 5. Dostáváte se často do hádky?

- Ne, spíš se hádkám, pokud to jde, vyhýbám.
- Ano, věci se mají řešit třeba i radikálně.
- Zřídka, protože většinou to nemá smysl.

### 6. Souhlasíte, že hádka pročistí vzduch?

- Myslím si, že většinou jen zbytečně vzduch otráví.
- Určitě, trochu provětrat emoce může jediné pomoci.
- Jen pokud se hádka týká věci samé a nedochází při ní k osobním výpadům.

### 7. Dokážete si nechat pro sebe důvěrné informace?

- Jistě, není to pro mne nic složitého, i tak se málo zapojuji do hovoru.
- Většinou se nějak podřeknu.
- Samozřejmě že ano, v tom je na mne spolehnouti.

### 8. Dozvíte se o nevěře v manželství vašich přátel. Prozradíte to podváděnému z dvojice?

- Ne, budu se tím trápit, ale budu mlčet.
- Asi ano, kdo jiný by to měl podváděnému říci než jeho přátelé.
- Ne, ale promluvíím do svědomí tomu z manželů, který je nevěrný.

### 9. Zajímá vás soukromí jiných lidí?

- Většinou ne, pokud se nejedná o významné lidi, ale vadí mi bulvár.
- Jistě, to přece oživuje jinak dost nudný svět.
- Pokud se mi sami se svým soukromím nesvěří, tak ne.

### 10. Dozvíte-li se něco pikantního o někom známém, necháte zvěst kolovat?

- Ne, raději budu mlčet nebo se to obrátí proti mně.
- To si přešle, ale tak, aby nebyl na první pohled zřejmý zdroj informace.
- Rozhodně ne, budu se tvářit, že nic podobného nevím a nezajímá mě to.

### Výsledek:

#### Převažují odpovědi a):

Patříte k uzavřeným lidem, kteří obtížně komunikují s ostatními, takže mlčení je pro vás přirozeným stavem. Uvědomte si ale, že mlčení není vždy jen zlato a někdy vás může nevhodné mlčení do maléru spíš dostat, než se ho vyvarovat. Zbavte se ostychu a zkuste se víc otevřít lidem, kterých si vážíte a kteří dovedou naslouchat.

#### Převažují odpovědi b):

Zakládáte si na své upřímnosti, ale někdy je to spíš neomalenost a bezohlednost. Nezářezanou otevřeností vnášíte problémy do svých vztahů s ostatními lidmi. Nedokážete mlčet ani v případě, kdy jste si vědomi, že vám vaše sdílnost škodí. Pokuste se více myslet a méně mluvit.

#### Převažují odpovědi c):

Ovládáte umění mluvit i mlčet v pravý čas a pravým způsobem. Umíte vážit slova a sdělovat je tehdy, když je naděje, že budou vyslyšena. Musíte mít úspěch v jednání s lidmi a možná právě po vás pláče naše diplomacie.

(p.p.)

### Hádanka:

Proč mají Češi ploché nohy?

Protože se už šestnáct let odrážejí ode dna.

### Z čeho pochází člověk

Člověk pochází z pecky:

Z pecky je strom, ze stromu je trnka, z trnky je slivovica, ze slivovice je opica a z opice je člověk.

### Nemožný ředitel

Pozdě večer stojí generální ředitel u skartovačky, vedle něho mladý zaměstnanec.

Ředitel povídá:

"Prosím vás, držím v ruce velmi citlivý a důležitý dokument a moje sekretářka už šla domů. Můžete mi pomoci s tímhle přístrojem?"

"Samozřejmě," odpoví mladík. Zapne skartovačku, vloží papír a zmáčkne knoflík START.

"Mockrát děkuji. Budu potřebovat tři kopie!"

### Pro skvělý den

Je obrovský rozdíl mezi pozitivním a negativním náhledem na minulost. V podstatě jde o pohled. Nic už na minulosti nezměníte, ale vaše psychika žije tím, co zpětně prožíváte (a vy prožíváte své vyprávění i vzpomínky).

Když už se musíte štourat v minulosti, berte jen to pozitivní, určuje to směr a rychlost vašich kroků současnosti (a ty vytvářejí vaši budoucnost).

Skvělý den.

Wybrala LH

## Jiná "pošťácká"

Čapkův pan poštovní doručovatel, který tak nezištně putoval za neadresnou adresátkou, by se nejspíš divil, jakou my jsme měli pošťáčku! Do míst na vesnici, kam jezdíme na chalupu a která jsou mimo obec, pošta dorazí z důvodu rozstrkanosti domů až poslední. A tak sousedka, která se nemohla obejít bez každodenní procházky za deště, mrazu i vedra s cílem zásobit potravinami a pitím sebe a svého "dědka", se po nákupu ještě stavěla na poštu pro zásilky směřující do našeho blízkého okolí. Sice musela někdy čekat ve frontě u jediného okénka venkovské pošty, kde se odbývá sportka, vklady i výběry, nákupy různých produktů i rozhovory o vesnických aktualitách. Pak pomalým krokem s nákladem stoupala do dlouhého táhlého kopce a zastavovala se na předání pošty. Postupně tak dorazila až ke své chalupě. Odložila nákup a popoběhla dál, pokud bylo třeba doručovat do ještě vzdálenějších domů. Bylo to ke všeobecné spokojenosti. Sousedka si díky námaze mohla dopřát o pár knedlíků či buchet více, doručovatelka se méně utahala a sousedí dostávali poštu dříve. Nedávno jsem se dověděla, že příjemci důchodů pamatují na doručovatele většinou "všímým". O téhle příjmenější stránce řemesla nikdy sousedská doručovatelka-amatérka nemluvila. Možná to bude tím, že důchodci z naší cesty si nechávají posílat důchod na účet. Rozhodně však je tento případ důkazem toho, že sousedská výpomoc ještě nevymřela!!! Možná ale tak vymřou doručovatelé! V našem konkrétním případě to skončilo odstěhováním dobrovolné doručovatelky.

-dě-