

PŘEČTĚTE SI:

- Podniková kolektivní smlouva České pošty, s.p.
na léta 2006 - 2010 je připravena str. 1 a 3
- 8. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS str. 1 a 3
- Střet o zákoník práce str. 2
- Vztahy po organizačních změnách v České poště, s.p. str. 4
- Odbory a svět str. 8 a 9
- Na přání tatínkovo jsem byl pošťákem str. 12 a 13
- Bezplatné občanské právní poradny str. 14

ZA NOVÝ ZÁKONÍK PRÁCE

V Praze 26. listopadu proběhla odborářská demonstrace



Více než tisícovka účastníků demonstrace na podporu nového zákoníku práce tak, jak ho předložila vláda a v prvním čtení schválila sněmovna, byla z našeho odborového svazu. Demonstrace se účastnilo dvacetpět tisíc odborářů z celé republiky. Odmítli tak snahy o omezování práv zaměstnanců a tendence zavádět u nás poměry a standardy podobné Číně či Latinské Americe. K demonstrujícím promluvil předseda Českomoravské konfederace odborových svazů Milan Štěch, předseda Asociace samostatných odborů Bohumír Dušek a europoslanec Richard Falbr. Z tribuny znělo mimo jiné: "Odbory jsou dnes chápány jako překážka všemocné síly trhu. Jejich sílu se snaží i ve světě omezit. Navíc všechny útoky proti novému zákoníku práce jsou nepravdivé," a "Naším největším nepřítelem je strach." V otevřeném dopise vyzvali demonstranti politiky: "Nedopusťte, aby se nový zákoník práce, který je nyní ve vašich rukách, stal pouze zákonem pro snadné a bezdůvodné vyhazování lidí z práce."
-dě-



Končí platnost Podnikové kolektivní smlouvy České pošty, s.p. na léta 2001 - 2005, je připravena Podniková kolektivní smlouva na léta 2006 - 2010.

Na hodnocení Podnikové kolektivní smlouvy za uplynulé období je ještě chvilka času a vlastní hodnocení bude předmětem společného dokumentu na počátku roku 2006. A tak se zaměříme na novou kolektivní smlouvu zajišťující budoucí vztahy zaměstnavatele a zaměstnanců v rámci České pošty, s.p..

Základním smyslem uzavření kolektivní smlouvy je zachování sociálního smíru nastolením vyváženého poměru dohodnutých práv a závazků zaměstnavatele a zaměstnanců. Kolektivní smlouva rozšiřuje a doplňuje podle požadavků a možností smluvních stran základní práva a povinnosti smluvních stran vycházející z příslušných zákonů a dalších právních norem. V kolektivní smlouvě se upravují mzdové, sociální a

pracovněprávní nároky v rámci daných předpisů a možností. Nároky vzniklé z kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům se uplatňují a uspokojují jako ostatní nároky zaměstnanců z pracovního poměru. Jednotlivé kapitoly kolektivní smlouvy pak mohou obsahovat dohodnuté výhodnější podmínky pro zaměstnance.

A nyní již k novému dohodnutému Návrhu nové kolektivní smlouvy České pošty, s.p..

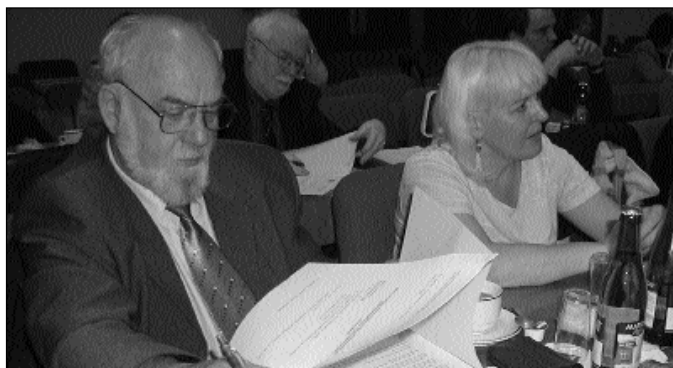
Úvodní ustanovení: mimo základních pojmů obsahuje i nové názvy jednotlivých organizačních složek zaměstnavatele, vycházející z organizační změny po 1. 10. 2005.

Závaznost, platnost, doplňky,
(Pokračování na straně 3)

8. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS

23. listopadu 2005 se sešlo v Praze 8. jednání Zastupitelstva odborového svazu. Jednání probíhalo za více než 80% účasti členů Zastupitelstva. Na programu jednání, kromě zprávy o čin-

nosti od 7. zasedání, byly další důležité body, a to návrh rozpočtu odborového svazu na rok 2006, volba delegátů na IV. sjezd Českomoravské konfederace
(Pokračování na straně 3)



Na snímku z konání zastupitelstva zleva Jiří Jačmenka z České pošty Opava, Luboš Míka z ČESKÉHO TELECOMU v Karlových Varech a Hana Kubánková z KOV Ostrava.
Foto: Jiří Klepáč

STŘET O ZÁKONÍK PRÁCE



Rozhodování o budoucí podobě zákoníku práce, jehož jsme právě svědky, bude mít velké sociální i politické dopady. Zákoník práce není totiž žádná neutrální právní norma, jeho ustanovení mají přímý vztah k míře demokratičnosti systému, ve kterém žijeme.

Jde o to, že vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je mocensky výrazně nerovný. Ten, kdo vlastní peníze, kapitál, investice, je už z tohoto titulu zvýhodněn oproti všem, kdo nic z toho nemá. Zákoník práce je zde kvůli tomu, aby tuto výraznou mocenskou nerovnost uvedl do souladu s požadavkem demokracie na zásadní rovnocennost všech občanů. Proto obsahuje například ochranu před okamžitou a nezdůvodněnou výpovědí, záruky plnohodnotného pracovního poměru, či ustanovení o pravomocích odborů.

Krátce po končení druhé světové války, když ještě existovala silná vůle předcházet dalším konfliktům, konstatoval britský sociolog T. H. Marshall, že bez sociálních práv zůstávají ostatní práva, tedy práva občanská a politická pouze neúplná, formální, polovičatá. Nemají proto pravdu ti, kdo tvrdí, že sociální práva omezují svobodu. Je tomu právě naopak. Určitá míra sociálních práv je naprosto základním předpokladem pro realizaci osobní svobody. Bez sociálních práv se člověk nemajetný rychle stává pouhým otrokem trhu. Nemá možnost odmítnout nabídky na trhu práce ani v tom případě, že všechny jsou pro něho nevhodné a ponižující.

Dnešní snahy zredukovat až na kost sociální stát a v rámci tohoto tažení osekát, či přímo zrušit zákoník práce nejsou ničím jiným než snahou o vyvlastnění občanů od jednou přiznaných sociálních práv, která jsou ve skutečnosti jediným majetkem nemajetných.

Existuje snaha vydávat tuto formu vyvlastnění, či spíše krádeže, za jakousi "modernizaci" společnosti. Demagogické tažení za asociální "modernizaci" probíhá dnes ve všech zemích Evropy. Vyvlastnění zaměstnanců od jejich práv prosazují ve všech evropských zemích právě ty síly, které zároveň vyhlašují, že jsou proti dalšímu sjednocování Evropy. To není náhodné.

Ti, kdo by rádi připravili vlastní zaměstnance o jejich už tak dost osekáná práva a jistoty, potřebují mít namísto sjednocené Evropy konglomerát revnivých států, které se navzájem trumfují v tom, kdo sníží daňové břemeno bohatých a

zároveň sníží cenu práce zaměstnanců. Jen v takto nejednotné Evropě mohou velké firmy vydírat jakoukoliv vládu pod pohrůzkou, že odejdou do země, kde pro mocné je připraveno ještě více výhod a kde zaměstnanci jsou ještě bezprávnější. Užší integrace Evropy by jim v těchto ohledech výrazně zmenšila prostor pro manévrování.

Pokud by v této situaci odbory postupovaly roztržštěně, nemají žádnou šanci.

A nejde zdaleka jen o to, že se musí naučit čelit společným ohrožením společně v rámci jednotlivých zemí. Jejich jedinou nadějí je širší celoevropská solidarita.

Je hodně krátkozraké snažit zvyšovat zaměstnanost v naší zemi především transferem pracovních příležitostí ze zemí, kde cena práce je vyšší než v České republice. V tomto případě se stáváme jen krátkou, dočasnou zastávkou na putování kapitálu a investic do zemí ještě chudších, kde zaměstnanci jsou už zcela bezprávní.

Proto by měly právě odbory hrát při integraci Evropy mnohem významnější roli než dosud. Celá Evropa se stává hřištěm, na kterém se hraje o to, nakolik se nerovnováha vychýlí ve prospěch zaměstnavatelů a na úkor zaměstnanců, nakolik bude "svoboda podnikání" rozšiřována v první řadě na úkor poklesu míry ochrany zaměstnanců.

V tomto smyslu se o budoucnosti českého zákoníku práce rozhoduje také při demonstracích odborářů v Německu, ve Francii, v Itálii. Neměli bychom zůstat pozadu. *Jan Keller*
(autor je sociolog, razně redakce)

Prohlášení delegátů konference ZO OS ZPTNS Trutnov 14. října 2005

Delegáti konference základní organizace Odborového svazu zaměstnanců poštovních telekomunikačních a novinových služeb vyslovuje plnou podporu představitelům ČMKOS pro vyjednávání o novém znění zákoníku práce.

Delegáti konference navrhují a žádají, aby pánové typu p. Kalouska, Míla a dalších, zkusili nejdříve alespoň půl roku sami žít za podmínek, které navrhují. Ne ale ve svých funkcích, ale jako řadoví zaměstnanci. Tito pánové si snad vůbec neuvědomují poslání odborů nejen v této zemi, ale i na celém světě.

Práva odborů jsou na základě zkušeností uplynulých dvou set zakončena v úmluvách Mezinárodní organizace práce. A nejsou to práva pro odborové funkcionáře, z převážné většiny vykonávajících svou práci mimo své zaměstnání a v podstatě bez úhrady, ale práva pro zaměstnance, práva na slušnou mzdu za vykonanou práci, na slušné zacházení, odpovídající dvacátému prvnímu století, na hodnotný život aspoň částečně opřený o životní jistoty.

Zaměstnanec sám by se jen těžko mohl bránit svému zaměstnavateli v případě jimi navrhovaného zákoníku práce, nebo i jeho zrušení. A přidáme-li k prohlášení uvedených pánů ještě požadavek pánů z ODS na zrušení minimální mzdy, pak nás opravdu chraň Pán Bůh, protože pak Kalousek to nebude.

Domníváme se, že mnoho a mnoho našich členů i nečlenů má velmi hořké zkušenosti s některými tzv. podnikateli, se zacházením odpovídajícím předminulému století.

Proto vyzýváme jak odborové centrály, tak členy odborů, ale samozřejmě všechny zaměstnance i když nejsou odborově organizováni

NENECHTE SI OMEZIT SVÁ PRÁVA, POVINNOSTÍ MÁTE I TAK DOST!!! NEBOJTE SE - NEMLČTE!!!

Redakční rada přeje všem čtenářům pokojné svátky vánoční a do nového roku 2006 sílu k zápasu o narovnění mezilidských vztahů ve společnosti.

Jako pohlázení i výzvu k promyšlení posíláme všem, kdo chtějí slyšet, verše staré více než sto let, jejichž čeština je sice pro dnešního čtenáře obtížná, jejich poselství však kupodivu stále živé.

PROČ?

Jaroslav Vrchlický



*Když poslední se chodec z ulic tratí
a vzduchem víří drobné hvězdy sněhu,
tu okna domů v prudším rdí se žehu
od záře stromků, jež v nich vidíš plátí.*

*A kdybys v středu ulice moh státi
A počítati štěstí, radost, něhu,
tu řek bys: Blaha moře beze břehů
je celý svět, proč nařikat a lkáti?*

*A nechápal bys ani, jak to možná,
že tento čistý dětských slastí eden,
kde každá mysl šťastná je a zbožná,*

Jana Wienerová:
Dobrá zpráva
(kresba tuší, 2005)

*proč toto blaho, člověkem být pouze,
si lidstvo nechá na den roku jeden,
co v ostatních víře starost, boj a nouze!*

(Nové sonety samotáře, 1891)



Informace z legislativní rady ČMKOS

Legislativní Rada ČMKOS se na svém zasedání zabývala doporučením Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů ve věci provedení veřejné informační kampaně k problematice rovných příležitostí žen a mužů kdy Rada vlády uvádí následující:

"Otázka rovnosti mužů a žen je veřejností často považována

za především ženský problém, v němž muži zaujímají spíše pasivní roli. Převažuje však obecné přesvědčení, že princip rovných příležitostí žen a mužů je prospěšný pro rozvoj celé společnosti. Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, která je v této oblasti stálým poradním orgánem projednala na svém zasedání současný stav vývoje situace v rovnosti žen a mužů ve společnosti a doporučila rozvinout veřejnou informační kampaň k problematice rovných příležitostí žen a mužů."

Zároveň s tímto doporučila Rada vlády na základě zprávy Evropského genderového institutu pro rovnost žen a mužů vládě provést mezi státy Evropské unie působivou aktivitu k propagaci Prahy jako budoucího sídla Evropského institutu pro rovnost žen a mužů. Současně také tato Rada doporučila proškolit členy a členky vlády a vedoucí pracovníky a pracovníce ministerstev včetně náměstků a náměstkyň ministrů a ministryň v problematice příležitostí žen a mužů.

Tímto jsem pouze chtěla upozornit všechny kolegyně, že otázky tak často diskutované i na pracovištích u firem sdružených pod naším svazem, jsou otázky k široké diskusi.

*Ivana Musilová
OS ZPTNS -
oddělení kolektivního
vyjednávání a odměňování*

Končí platnost Podnikové kolektivní smlouvy České pošty, s.p. na léta 2001 - 2005, je připravena Podniková kolektivní smlouva na léta 2006 - 2010.

(Pokračování ze strany 1)

Změny a vztahy smluvních stran: tato kapitola stanoví základní pravidla rozsahu a platnosti kolektivní smlouvy.

Informace: zde dochází k upřesnění některých termínů a rozsahu poskytovaných informací.

Politika zaměstnanosti: kapitola obsahuje základní pravidla spolupráce, včetně skutečnosti týkající se dohody o hodnocení politiky zaměstnanosti za uplynulý rok. Politika zaměstnanosti v následujícím roce je dohadována formou samostatného dodatku.

Uvolňování při organizačních změnách: kapitola obsahuje souhrn základních dohod, včetně výše odstupného v rámci zákonných nároků a nároků dohodnutých nad rámec zákona.

Pracovní poměr a pracovní smlouva: kapitola obsahuje základní údaje o pracovním poměru a pracovní smlouvě, včetně vymezení možnosti uzavírání opakovaných pracovních poměrů a skutečnosti, kdy je tato možnost vyloučena.

Pracovní řád: kapitola obsahuje termín a způsob seznámení zaměstnanců s tímto dokumentem, včetně způsobu aktualizace.

Pracovní doba: tato část kolektivní smlouvy stanoví pracovní dobu zaměstnanců, povolené výjimky a další formy pracovní doby uplatňované po dohodě s odborovým partnerem. Je zde stanovena přestávka na jídlo a oddech, možnost povolení kratší pracovní doby, doba stanovená na očistu po skončení práce a přihlídnutí k dopravním možnostem zaměstnanců při stanovení práce ve dnech pracovního klidu.

Pracovní pohotovost a práce přesčas: v těchto částech jsou stanoveny základní pravidla pro uvedené

činnosti, včetně nároků zaměstnanců plynoucích z této práce.

Dovolená na zotavenou: základní zákonný nárok na dovolenou je prodloužen o 1 týden. V kapitole jsou popsány případy čerpání dovolené pro zaměstnance s dětmi a další formy.

Překážky v práci: kapitola popisuje formy, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům pracovní volno s náhradou a bez náhrady mzdy.

Mzdy a cestovní náhrady: v části týkající se mezd je popsán způsob zařazování zaměstnanců do tarifních s-tupňů, stanovení tarifních mezd, dohodnutá výše příplatků za práci přesčas, práci ve svátek, práci v noci, práci ve ztíženém pracovním prostředí, práci v dělených směnách, formu a výplatu zaručených složek mzdy, povinnost oznámení formou mzdového výměru, vytváření podmínek pro růst mezd, způsob úpravy tarifních mezd a dalších mzdových složek, ve vazbě na dohodu o mzdových nárůstech pro kalendářní rok. Cestovní náhrady jsou řešeny dohodou smluvních stran ve vnitropodnikovém předpise pro následující rok.

Stanovení množství a tempa práce: tato kapitola obsahuje závazek zaměstnavatele zpracovat a projednat s odborovým orgánem Sborníky normativů spotřeby práce pro jednotlivé oblasti činnosti v rámci České pošty, s.p. před jejich uplatněním. Je zde stanoven způsob použití hodnocení a výstupy mající zásadní vliv na míru zaměstnanosti ve vazbě na tato hodnocení. Jsou zde uvedeny termíny zpracování Sborníků a jejich předání odborovému partnerovi k projednání.

Náklady na sociální účely a FKSP: tato část obsahuje všechny základní formy užití prostředků fondu a konkrétní částky stanovené na sociální účely pro

roční období. Vymezuje částky centrálních prostředků a formy jejich užití. Zásady použití FKSP včetně rozpočtů se dohodnou na úrovni OZ.

Pracovní podmínky: kapitola obsahuje závazky zaměstnavatele týkající se zlepšování úrovně vybavenosti pracovišť, zajištění dopravy do zaměstnání v případech nedostupnosti MHD, klade důraz na bezpečnost a ochranu zdraví, vymezuje povinnost vybavení základními prostředky, stanovuje nutnost zajištění bezpečnosti zaměstnanců, popisuje způsob a formu pojištění zaměstnanců při výkonu povolání.

Stravování zaměstnanců: kapitola popisuje formy a způsoby poskytování stravování, včetně příspěvků na stravování a stanovení nároků.

Příspěvek na zajištění stáří: popisuje formu jednorázového příspěvku na zajištění stáří v souvislosti s prvním odchodem do důchodu, týkajícího se zaměstnanců kteří odpracovali u zaměstnavatele 35/40 let.

Dětská rekreace: kapitola se týká uvolňování zaměstnanců k zajištění dětských a mládežnických táborů, včetně způsobu provozování a zabezpečování této činnosti.

BOZP, zdravotní péče a úrazové pojištění: kapitola popisuje všechny formy činnosti na úseku BOZP, zdravotní péče a úrazové prevence, včetně úrazového pojištění a poskytování ochranných nápojů.

Podmínky činnosti odborů: zde jsou popsány základní principy umožňující činnost odborových orgánů, uvolňování odborových funkcionářů na jednání orgánů a poskytování příspěvku zaměstnavatele na činnost PKOV.

Závěr Podnikové kolektivní smlouvy obsahuje pojednání o právu spolurozhodování, projednávání a právu kontroly, včetně závěrečných ustanovení, stanovení platnosti uvedení Příloh PKS, jako její nedílné součásti.

Jednotlivé přílohy PKS obsahují: Zásady odměňování zaměstnanců, Systém typových pozic v České poště, s.p., Zásady pro poskytování cestovních náhrad, Pokyny pro výpočet průměrného výdělku, Zásady pro tvorbu a používání FKSP, Pravidla pro životní pojištění a penzijní připojištění zaměst-

nanců České pošty, s.p., Vzorový seznam činností, zaměstnání a profesí pro zápočet doby potřebné k osobní očiště zaměstnanců do pracovní doby, Tabulky stanovující Záměry v tarifních mzdách pro rok 2006 a Plán mezd a počtu zaměstnanců na rok 2006.

Závěrem tohoto stručného popsaní situace při jednání a obsahu jednotlivých kapitol PKS České pošty, s.p. je nutné konstatovat, že všechny dosažené dohody vyjadřují společnou snahu zaměstnavatele a Podnikového koordinačního odborového výboru o neustálé zlepšování mzdových, sociálních, pracovních a dalších podmínek zaměstnanců České pošty, s.p. Je nutno vnímat a respektovat skutečnost, že odborové orgány zde vyjednávají podmínky obsažené v PKS za všechny zaměstnance, tedy za členy i nečleny odborů. Toto je naše zákonná povinnost, i když činnost odborových orgánů je prováděna převážně z příspěvků členů, pro všechny zaměstnance. Řada zaměstnanců, kteří z této činnosti mají prospěch dokonce posláni a postavení odborových orgánů zpochybňují, možná z neznalosti, možná záměrně.

Všechny dosud uzavřené kapitoly PKS (týkající se výše mzdového nárůstu, jeho konkrétního užití, počtu zaměstnanců pro rok 2006, doplnění částek do kapitoly FKSP, doplnění tabulek obsahujících čísla pro rok 2006, případně doplnění kapitoly týkající se odměňování) by měly být dohodnuty do 15. prosince 2006 a PKS následně podepsána.

Považuji za zcela zásadní na závěr tohoto článku poděkovat všem členům odborů za podporu při činnosti PKOV a odborových orgánů na všech úrovních v rámci České pošty, s.p., při jejich jistě nelehké a záslužné činnosti. Děkuji všem funkcionářům PKOV, KOV na úrovni OZ, ZO našeho odborového svazu za jejich jistě nelehkou a záslužnou práci ve prospěch všech zaměstnanců České pošty, s.p.

Přeji Vám všem vážené kolegyně a kolegové krásné a šťastné Vánoční svátky, v novém roce pak hodně osobních i pracovních úspěchů a především pevné zdraví Vám i Vaším rodinám.
Karel Koukal

8. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS

(Pokračování ze strany 1)

odborových svazů a příprava IV. sjezdu našeho odborového svazu.

Kolega Šámal - předseda odborového svazu ve zprávě o činnosti zhodnotil činnost Rady OS ZPTNS, činnost svazu při přípravě odvětvové kolektivní smlouvy vyššího stupně a při přípravě kolektivních smluv jednotlivých hospodářských subjektů na další období, práci organizační a výsledky v oblasti vzdělávání funkcionářů včetně činnosti na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Široce hovořil o činnosti svazu vyplývající z členství v mezinárodní organizaci UNI. Závěrem svého vystoupení se zmínil o činnosti ČMKOS.

Předložený návrh rozpočtu odborového svazu na rok 2006 byl po vyloučení stanoviska revizní komise a po zodpovězení několika dotazů z

řad členů Zastupitelstva schválen.

Členové Zastupitelstva zvolili podle regionálního principu třináct delegátů IV. sjezdu ČMKOS.

Jedním z nejdůležitějších bodů předložených k projednání Zastupitelstvu byla příprava IV. sjezdu OS ZPTNS. Předloženy byly dvě alternativy, jedna na odložení konání sjezdu a hledání možnosti ke sloučení s některým obdobným odborovým svazem a druhá alternativa na svolání sjezdu v řádném termínu, tj. v listopadu 2006. Po bouřlivé diskusi nebyla schválena ani jedna z alternativ a Zastupitelstvo pověřilo vedení odborového svazu ověřením možnosti sloučit náš odborový svaz.

Závěr jednání byl dalším vyzváním k účasti na demonstraci na podporu přijetí zákoníku práce.

-JiV-



Timto číslem ECHA vás provázejí fotografie Denisy Šimonové, 27leté poštovní doručovatelky z pošty Lysá nad Labem. Na poště pracuje stejně dlouho jako amatérský fotografuje, od roku 2002. Fotografovat začala díky kamarádovi, od kterého dostala fotoaparát zn. Zenit. O rok později si pořídila fotoaparát zn. Minolta, kterým fotí dodnes. K oblíbeným námětům patří portrét, děti, reportáž, rodina - přátelé, dokument. V roce 2003 získala 1. místo v kategoriích Fauna a Události našeho města a 1. místo ve veřejné anketě VII. ročníku soutěže vyhlášené Městským úřadem v Lysé nad Labem. V VIII. ročníku téže soutěže získala od poroty 2. místo na téma Portrét a 1. místo ve veřejné anketě za tužeb fotografii. Letos v září měla ve spolupráci s klubem gentlemanů z Prahy-Žižkova výstavu v poštovní minigalerii na Žižkově s názvem Naše budoucnost, věnovanou dětem. -dĚ-

Kdy? Co? Kde?

září 2005 ČESKÝ TELECOM - zástupci podnikového výboru zajistili dokumentační materiály o snaze některých řídicích pracovníků řešit pracovní právní záležitosti způsobem, který je eticky nepřijatelný a je vnímán jako rozporný se zákoníkem práce a kolektivní smlouvou. Příslušní členové vrcholového vedení byly vyzváni k nápravě stavu a v případě potvrzení odbory přednesených problémů v konání jednotlivých manažerů k vyvození odpovědnosti.

23. září 2005 proběhlo 31. jednání PKOV zaměstnanců ČESKÉHO TELECOMU, a. s. Jednání se týkalo především podnikové kolektivní smlouvy, benefitů, Odvětvové kolektivní smlouvy, změn organizační struktury a vývoje v jednotce Síť a problémů v pracovních oblastech v Telefonických kontaktních centrech.

27. září 2005 ČESKÝ TELECOM - bylo zahájeno kolektivní vyjednávání o podnikové kolektivní smlouvě na období po 1. 1. 2006. **říjen 2005** ČESKÝ TELECOM - jednání s vedením o změnách v odstupném a o mzdovém vývoji pro rok 2006. Zároveň bylo jednáno se zástupci vedení o budoucím vývoji zaměstnanosti a o neúplné funkčnosti podpůrných systémů a s tím spojenými problémy na straně zaměstnanců - vícepráce, přesčasy, nekvalitní řízení prací.

10. října 2005 se konalo 34. jednání Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p.. Program: Kontrola zápisů z minulého jednání PKOV. Informace o jednání Pracovní skupiny PKOV Česká pošta, s. p. pro kolektivní vyjednávání. Odborové otázky. Dodatek č. XIII K Podnikové kolektivní smlouvě. Podniková kolektivní smlouva na rok 2006 - 2010. Hospodářský výsledek České pošty, s. p. za 1. až 9. 2005 (předběžný). Různé.

13. října 2005 se uskutečnilo jednání Podnikového koordináčního odborového výboru společnosti novinových služeb v České republice ve společnosti MEDIASERVIS s. r. o. Program: Informace o aktuálním stavu společnosti MEDIASERVIS s. r. o.. Aktuální situace v OS ZPTNS. Informace k přípravě nové kolektivní smlouvy PNS a. s.. Stav hospodaření k 30. 9. 2005.

24. října 2005 se konalo 35. jednání Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p.. Program: Zahájení a program jednání. Kontrola zápisů z minulého jednání. Informace o jednání pracovní skupiny PKOV Česká pošta, s. p., pro kolektivní vyjednávání. Odborové otázky: Zákoník práce. Členská základna. Evidenční listy ZO OS. Odvod členských příspěvků. Odvětvová kolektivní smlouva vyššího stupně. Příští jednání odborových orgánů. Společné jednání

Mají odbory v českém provedení

(a poštovně-telekomunikačně-novinově zvlášť) smysl? A jaký?

Na aktuální téma



Stále častěji mě přepadá pocit, jako bych šeptal směrem k hluchým uším a za silného větru, resp. psal do vzduchoprázdna. Jako by mi ujel vlak a já marně pádím, abych se pokusil na vlastní nebezpečí vyskočit na poslední schodek posledního vagónu a křečovitě se zachytit za rukojeť před zabouchnutými dveřmi.

Asi jsem ve středu dění už příliš dlouho a začínám tudíž být poněkud opotřebovaný. Což je sice konstatování bolestné, ale asi tomu tak skutečně je. Ono totiž pořád platí to o umění odejít čas.

Představy, které jsem měl a za něž jsem se - bezpochyby s mnoha omyly - snažil v rámci našeho OS bojovat od kutnohorsko-košínského mimořádného sjezdu v lednu 1990, berou postupně za své.

Jsem asi velký idealista. Že bych svět - i ten náš odborový mikrokosmos v něm - viděl nějak jinak než jaká je realita?

Třebaže - a nikoli sám samotný - jsem se snažil od posledního, poněkud nešťastně v řadě zásadních závěrů vyústivšího sjezdu OS ZPTNS, volat po intenzivní práci

nad stanovami, nad promyšlením zásad solidarity uvnitř i vně svazu, nad rozlišováním priorit od věcí nepodstatných, ve vyhledávání, jak se kdysi říkalo, "kádrových rezerv" do odpovědných funkcí atd., v podstatě nic se nestalo.

Hovoří se v poslední době, čím víc se datum svolání řádného sjezdu blíží, o sloučení s některým jiným odborovým svazem v rámci ČMKOS (a přitom nejsme s to vysvětlit naší členské základně, že bychom se měli slučovat na odborové - nefiremní bázi do větších, profesionálnější vedených celků, v rámci vlastního OS, že spouště funkcí uniká potřebnost intenzivnější spolupráce v rámci regionálních rad odborových svazů, potřeba bojovat za odborové právní poradny v regionech atd.), o nutnosti posunout konání sjezdu o nějaký (v žádném případě však ne více než dvanáctiměsíční, tvrdím já!) odklad konání sjezdu, nikomu však nevádí, že jsme dobu mezi sjezdy prodloužili na tom posledním poněkud bezhlavě o rok, když bychom byli měli jít cestou přesně opačnou a čtyřleté období alespoň o rok zkrátit, že jsme si stanovili strop na výběr příspěvků, což v podstatě jako by předběhlo nápady, řinoucí se na nás z "modré šance" našich pracovních bojovníků z

OSD i odjinud.

V příštím roce se má konat i sjezd ČMKOS. Ani zde si nejsem jist, že naše centrála je do důsledku kompaktním celkem a že dokáže vytvářet jednotnou frontu lidí práce (co nám v tomto směru napoví sobotní celostátní demonstrace 26. listopadu za zákoník práce?; až budete tyto řádky číst, budeme už znát alespoň dílčí odpověď?) v zájmu o právní prostředí ve vztahu zaměstnanec - zaměstnavatel.

Odbory mají smysl - i ty naše poštovně-telekomunikačně-novinové - o tom jsem hluboce přesvědčen. Jen bych si přál, aby byly skutečně tím, čím být mají.

V naší ZO okresu Šumperk (ve skutečnosti obhospodařující okresy tři v jednom ze sociálně neohroženějších regionů + jeden okres navíc pokud jde o nepatrné ostrůvky v rámci novinových služeb) právě probíhají členské schůze odborových skupin (postaru úseků), které mají dát odpověď na pořadí cca deseti priorit odborového usilování v rámci ZO a odborů vůbec. Zatím jsou odpovědi, jaké jsou. Předpokládám nicméně, že v příštím čísle ECHA se budu moci s vámi podělit o jejich závěry a hodnocení. Možná to cosí napoví i směrem k našim sjezdům, tomu svazovému i tomu konfederáčnímu...

Emil J. Havlíček

Jsmo schopni posunout životaschopnost odborů dál i v našem svazu?



Možná si řeknete, proč používám tento jakýsi "nadnesený" úvod svého příspěvku. Ale je to podle mého názoru skutečnost, protože v této době se identita odborů v celé naší zemi potýká s problémem bytí a nebytí. Vidím to i jako člen regionální rady, kde mám možnost komunikovat s kolegy z ostatních svazů. Problémy jsou hlavně "finanční", které předurčují životnost všech svazů. Všude na zdrojích - členských příspěvcích - a jejich přerozdělení je vidět nedostatek. Nevím jestli již nazrála doba, která by se dala definovat převodem veškerých vybraných členských příspěvků na centrálu. Tak daleko asi ještě nejsme, (i když podle mého názoru to k této alternativě postupně spěje), ale jak tedy dál?

Zdá se, že nejpřirozenějším krokem je postupné slučování jednotlivých subjektů, a tím šetření nákladů na vlastní provoz. Ale?? Ono to samozřejmě není vůbec jednoduché. Na jedné straně je například obava odborářů o ztrátu své identity. To

plně chápu, protože jsme již nějakou dobu zvyklí na své okolí na "své lidi" a jakákoliv změna, přinese skutečně novou situaci. A určitě ne jednoduchou. Také je pravda, že současný stav by se ještě nějakou dobu dal utáhnout. Sice finančně na úkor budoucnosti, což je pro některé z nás nepřekonatelné, ale i to by šlo. Ale je to řešení?

V našem svazu OS ZPTNS dochází k důležitému přelomu, který možná ne všichni naši členové (pokud jsou vůbec informováni) vnímají se stejnou intenzitou. Na jednání Zastupitelstva dne 23. listopadu 2005 se bude rozhodovat o tom, zda bude přijata varianta odložení přípravy sjezdu našeho svazu. A zhruba půlroční odklad věnovat intenzivním jednáním o případné možnosti sloučení našeho (v této době početně 7. největšího svazu sdruženého v ČMKOS) s jiným svazem!! Přesto, že Rada tento postup doporučuje, bude další krok schválen právě na jednání tohoto Zastupitelstva. A já jsem skutečně zvědavý, zda jednání tento návrh odsouhlasí.

Osobně odložení sjezdu podporuji a za mnou je i písemná výzva výroční konference základní organizace, kterou řídím, tento

návrh podpořit. Možná, že máme výhodu, že jsme sdružená základní organizace a tím, dle mého názoru, nemáme problém s komunikací zaměstnanců, odlišných zaměstnavatelských subjektů. Také jsme již několik lokálních sloučení podstoupili a i to nám dává přesvědčení, že odboráři se vždy mezi sebou domluví, ať jsou odkudkoli.

Také jsem si vědom, že toto rozhodnutí, v obecné rovině, je začátkem hledání nové cesty, kterou musíme nastoupit, abychom se dostali i v té "odborářině" kousek dál. A do tohoto hledání přejí všem zúčastněným hodně sil.

V této době též vnímám důležitost protestní akce ČMKOS, kterou je svolání demonstrace na podporu přijetí zákoníku práce na den 26. listopad 2005 do Prahy na Palachově náměstí.

Z naší organizace ji přijede podpořit cca 25 odborářů a já i touto cestou jim za účast děkuji.

I tento jejich aktivní přístup vnímám jako ochotu, spolupodílet se na řešení současných zaměstnanecko-odborářských problémů.

Krčmář Josef
předseda ZO OS ZPTNS
poštovního
a telekomunikačního obvodu

Hodně nebo málo muziky?



V názvu jsem úmyslně parafrázoval polovinu z jednoho z náměhů pořekadla. Dle mého názoru vystihuje podstatu

problému, který budeme muset řešit, dříve či později, a nejen my a nejen náš svaz.

Rovnou k věci - tím problémem je schopnost dlouhodobého finančního zajištění odborových činností. Členská základna odborů obecně klesá, náš svaz není výjimkou. S poklesem členů souvisí i pokles objemu členských příspěvků a náš svaz patří k těm svazům, které jsou na vybraných příspěvcích téměř plně závislé. Různé formy podpory hlavních zaměstnavatelů odborové činnosti v jejich jednotkách jsou především výsledkem kolektivního jednání a jejich existence není podložena zákonem stanovenou povinností.

Na druhé straně stoupají náklady spojené s činností svazu, ať již na odborné činnosti a servis, na členství v ČMKOS a v UNI, na nájemné a provoz a v neposlední míře i mzdové náklady.

Řešení je možné několika způsoby. Zvýšit podíl z členských příspěvků převáděný na svaz, omezit členství v některé ze shora uvedené organizací, připustit po několik let deficitní hospodaření svazu, dále omezovat servisní činnosti a kontakty. Každé z těchto řešení přináší zřetelnou nevýhodu. Navýšení převáděného podílu z příspěvků omezí značně aktivitu základních organizací, vystoupení z konfederace nebo z UNI je v rozporu s naším programem a postaví nás do role svazu bez nároku ovlivňovat dění v oblasti pracovních zákonů, odtržení od mezinárodních kontaktů nás bude na rozdíl od zaměstnavatelů izolovat od světa a to v době internacionalizace našich firem a podnikatelského prostředí. Omezení servisních a

odborných činností je velmi rizikové pro budoucí úroveň kolektivních smluv, mzdových předpisů a mnohého dalšího. Zaměstnavatelé již nyní mají pozice oblasti personální, ekonomické či mzdové obsazeny odborně silnými týmy a k tomu ještě využívají služeb poradenských firem.

Mezi další možnosti patří spojování odborových centrál, využívané doma i v zahraničí. Příklady jsou známé - fúze PTTI s dalšími nadnárodními síťovými centrály do sdružení UNI, v Německu vznik centrály VER.DI, jiné velmi blízká součinnost mezi svazy působícími v podobném nebo shodném prostředí a lišících se např. politickým, náboženským nebo profesním profilem.

V prostředí těchto úvah probíhala v koordinačních odborových výborech - oblastních a v podnikovém - u ČESKÉHO TELECOMU diskuse na téma "jak ufinancovat odbory". A jak zachovat pro naše nástupce finanční a hmotné statky vytvořené v předchozím období.

Z těchto diskusí, plných pestrých námětů a argumentů vzešlo doporučení prezentované 9. listopadu na jednání Rady OS ZPTNS a posléze i na Zastupitelstvu. Doporučení znělo:

"Odložit na listopadovém jednání Zastupitelstva rozhodnutí o spuštění přípravy sjezdu a věnovat se po dobu půl roku ověření možnosti sloučení našeho svazu s jiným svazem. Se svazem s podobnou strukturou rozmístění členů. Se svazem (či svazy), s kterým by vznikl vyrovnaný vztah názorově, který by respektoval vyvážené řízení a rozhodování, zachování identity jednotlivých vstupujících celků a též majetkově srovnatelný a který by považoval společné zajištění činností za účelné. Před jednáním Zastupitelstva v dubnu 2006 by Rada OS ZPTNS vyhodnotila výsledek ověřování a přijala doporučení Zastupitelstvu pro další postup. Bude-li nalezen vhodný subjekt, příprava sjezdu by mohla probíhat rovnou ve verzi "slučovací sjezd", nebo by dokumenty sjezdu a stanovy byly nastaveny na možnost brzkého sloučení. Ukázala-li by se nereálnost sloučení, byla by příprava sjezdu zaměřena na samostatnou činnost svazu jako dosud a sjezd by se musel intenzivně zabývat nalezením úspěšného režimu pro činnost svazu."

Osobně vnímám vytvoření prostoru pro seriózní otestování možnosti sloučení za nezbytný krok před dalším nastavením programu svazu a stylu zajišťování potřeb a očekávání našich členů.

Pavel Herščík

Hledá se kamarád do deště



Zastupitelstvo se na svém posledním jednání v tomto roce vyjádří k doporučení Rady na zahájení jednání o možném sloučení našeho svazu s nějakým vhodným partnerem z klubu ČMKOS. Čtete-li tento článek, je již rozhodnuto a já doufám, že vedení svazu bude půlrok pendlovat po budově DOSu a případnou nevěstu představí na příštím jednání Zastupitelstva. Počet členů našeho svazu má neustále sestupnou tendenci (k 1. listopadu 2005 poklesl počet členů z řad stálých pracovníků o 30 % proti stavu k 1. lednu 2002) a tím náklady na odborovou činnost a chod svazu v poměru na hlavu narůstají a ukusují z koláče peněžních přebytků hospodaření z minulých let a prodaného majetku. Pokles příjmů z členských příspěvků (v roce 2004 se vybralo proti roku 2002 o 10 % méně) se od roku 2003 dotuje z rezervy minulých let a od letošního roku se plánuje již v miliónech. Zejména tento neradostný trend v peněžence svazu a důchodový věk několika pracovníků aparátu svazu (dává možnost řešit personální otázku případného sloučení svazů přijatelnou formou) vedou převážnou většinu členů Rady k přesvědčení, že slučovací sjezd, třeba i časově oddálený, je lepší než pravidelný sjezd v řádném termínu.

21. 11. 2005, Miroslav Čermák



Foto: Denisa Šimonová

předsedů Základních organizací Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb v působnosti České pošty, s. p., členů Podnikové-ho koordinačního odborového výboru České pošty, s. p. a hospodářského vedení České pošty, s. p.. Podniková kolektivní smlouva České pošty, s. p., na rok 2006 - 2010. Hospodářský výsledek za období 1. - 9. 2005. Různé: Informace předsedy PKOV. Informace z jednání Komise pro typové pozice. Informace z jednání Motivační komise. Metodický pokyn generálního ředitele a Opatření náměstka generálního ředitele České pošty, s. p.. Informace z tisku.

3. listopadu 2005 proběhlo 32. jednání PKOV zaměstnanců ČESKÉHO TELECOMU, a. s. Jednání se týkalo především problematiky činnosti a výhledů odborového svazu, volebního období a přípravy sjezdu, stavu kolektivního vyjednávání o podnikové kolektivní smlouvě, odměňování a odměn za III. čtvrtletí a připravované organizační změny ve společnosti. Byly zvažovány různé modely odborové struktury po realizaci oznámených změn.

3. listopadu 2005 se konala Redakční rada Časopisu odborového svazu PTN Echo. Program: Kontrola zápisu minulého jednání. Vyhodnocení 5. čísla. Příprava 6. čísla. Příprava 13. ročníku. Diskuse.

7. listopadu 2005 ČESKÝ TELECOM - proběhlo jednání zástupců PKOV s generálním ředitelem Jaime Smithem o dosud otevřených částí dojednané podnikové kolektivní smlouvy a také na téma zaměstnanosti. Byly předneseny argumenty proti zvažované redukci pracovních míst a uvedeny příklady značného zatížení některých personálně poddimenzovaných jednotek. Jednání pokračuje v několika dalších krocích i v souvislosti s postupem prací na podnikatelském plánu 2006.

listopad 2005 ČESKÝ TELECOM - pokračovala jednání zástupců PKOV v rámci kolektivního vyjednávání o podnikové kolektivní smlouvě na různých úrovních společnosti. Na základě vyhodnocení stanovisek smluvních stran z předchozích jednání byly předloženy další verze návrhů na řešení dosud sporných záležitostí (doba platnosti PKS a struktura odstupného). Vyjednávání dosud není ukončeno. S vedením jednotky Prodej a marketing byly hledány cesty ke zlepšení podmínek pro zaměstnance v telefonických kontaktních centrech v oblasti sociálních podmínek a pracovního prostředí, režimů pracovních dob a též mzdové úrovně. Vedení společnosti byl deklarován jednoznačný požadavek odborů o pokrytí zaměstnanců v nově

vznikajících samostatných servisních jednotkách kolektivní smlouvou ve shodném rozsahu jako u mateřské firmy. PKOV se zabýval aktualizací souboru majetku, který byl pořízen ze sociálního fondu, byl dán do užívání odborovými organizacím a v období organizačních změn je obtížné udržovat přiřazení tohoto majetku na osobní majetkové karty zaměstnanců firmy, kteří za správu jednotlivých majetků odpovídají. Snahou je majetek redukovat a použitelný a stále využívaný majetek převést za dobrých podmínek do vlastnictví odborů a tím jeho správu zjednodušit.

9. listopadu 2005 proběhlo 17. zasedání Rady OS ZPTNS. Na programu měla Rada kromě kontroly plnění usnesení z minulého jednání Rady OS ZPTNS, informaci o kolektivním vyjednávání u všech společností, kde má OS členskou základnu. Současně projednala návrh Odvětvové kolektivní smlouvy vyššího stupně, jako základ pro kolektivní vyjednávání s jednotlivými podnikatelskými subjekty sdruženými ve svazu zaměstnavatelů. Dále projednala návrh rozpočtu OS ZPTNS na rok 2006. Široce se zabývala přípravou 8. jednání Zastupitelstva OS ZPTNS, které se uskuteční dne 23. listopadu 2005. Součástí přípravy bylo projednání návrhu kandidátů na delegáty IV. sjezdu Českomoravské konfederace odborových svazů, který se uskuteční v dubnu 2006. Návrh delegátů bude předložen ke schválení Zastupitelstvu OS ZPTNS. Bohatá diskuse, ve které vystoupili téměř všichni členové Rady, se rozvinula okolo přípravy IV. sjezdu OS ZPTNS. Rada posoudila návrh PKOV ČESKÉHO TELECOMU, a. s. a doporučila Zastupitelstvu změnu harmonogramu přípravy IV. sjezdu OS ZPTNS, a to z důvodu ověření možnosti sloučení OS ZPTNS s jiným odborovým svazem. Současně uložila vedení odborového svazu jednat s odborovými svazy o možném sloučení a o výsledku tohoto jednání informovat Zastupitelstvo v dubnu 2006 a na základě této informace navrhnout další postup. Zastupitelstvu však bude předložen alternativně i harmonogram přípravy sjezdu, klíč pro volbu delegátů IV. sjezdu OS ZPTNS, termín konání sjezdu a návrh místa konání sjezdu. Rada schválila kalendářní a obsahový plán jednání Rady a Zastupitelstva OS ZPTNS na rok 2006. Zabývala se i přípravou a zajištěním účasti na demonstraci na podporu přijetí zákoníku práce organizovanou ČMKOS a ASO. Rada projednala informaci o členské základně OS ZPTNS k 31. 10. 2005 a schválila Postup poskytování právní pomoci prostřednictvím RPP, který bude zaslán na ZO OS. Mimo to Rada

Vztahy po organizačních změnách v České poště, s.p.

Léta žila pošta v klidných vodách. Všichni pracovali zodpovědně a snažili se si pomáhat a vycházet si vstřícně. Tato doba však nenávratně končí a začíná jako v jiných podnicích doba změn a nejistoty. Vztahy mezi kolegy jsou dnes jiné. Zaměstnanci, a hlavně zaměstnanci ve správních aparátech, se bojí o svá pracovní místa. Všichni lidé v důchodovém věku z odštěpných závodů a obvodů odešli a další snižování se bude týkat těch, kteří zůstali a při dalších změnách spadnou do zachytné sítě úřadů práce nebo v lepším případě jim nabídneme práci v provozu. Ale i tato práce ubývá a jde o práci zcela odlišnou od práce v kanceláři.

Provozní pracovníci na přepážkách mají docela jiné znalosti a není jich málo. Nejen, že musí zvládnout výpočetní techniku, ale musí umět i obchodovat, nabízet produkty, znát předpisy, umět dodavatelům zodpovědět jejich dotazy a za všech okolností se mají slušně chovat a i na rozběsněného zákazníka se usmívat. V zaměstnání jsou více v odpoledních hodinách nebo mají dělené směny. V případě zaměstnání v provozních funkcích se změnil život nejen tomu, kdo na poštu nastoupí, ale fakticky celé rodině. Pokud chcete doručovat, váš rodinný život se změní jen v některých dnech, kdy je velké množství materiálů k doručení. Ovšem vaše fyzická kondice musí být na určitém stupni, jinak náklad nevezete. A pokud si někdo myslí, že listovní doručovatel nemusí nic znát, pak se hluboce mylí. Jen doručení zapsaných

zásilek a poštovních poukázek je složitě. V případě listovního doručování motorizovaného musí mít listovní doručovatel řidičské oprávnění. A co třídění zásilek, tedy vnitřní služba, tam musí zaměstnanci mít fyzickou kondici a znalosti pro třídění zásilek či jejich výpravu. Jediným kladem u těchto pracovníků je to, že se jen v omezených případech setkávají s veřejností. Balíkové doručování vyžaduje znalost předpisů pro doručování balíkových zásilek, práci s penězi v terénu, znalost podmínek na doručovacím okrese a vlastnění řidičského oprávnění. Změnou místa přibude tedy našemu poštovnímu zaměstnanci starost s tím, že nástupem na provozní funkci musí zvládnout proškolení poštovních pravidel, složení zkoušky z poštovního provozu a složení zkoušek pro smluvní partnery. Je toho opravdu hodně. Ve většině případů se změni vkročněním na poštu i názor na provoz jako takový.

Nechci výše uvedeným nikterak zlehčovat práci zaměstnanců správních aparátů. Vytvořit srozumitelný dokument, nad kterým se nemusí sejít celá pošta, je dobrá práce. Chci jen upozornit na odlišnost práce a časového odlišení činností. Mám mezi poštovními zaměstnanci kamarády, kteří přešli jak z aparátu na poštu, tak i z pošty do aparátu a každý z nich si své bolístky musel vyléčit.

Nejbližší spolupracovníci vedoucích pošt, tedy zaměstnanci provozních úseků a marketing na svých místech zůstávají. Odešli převážně zaměstnanci ekonomick-

ých úseků, lidských zdrojů a logistice. Pošty byly rozděleny na jiné celky, jsou podřízeny jinému manažeru provozu, ale jejich každodenní práce zůstává.

Kam půjde pošta dál se svou centralizací se v budoucnu uvidí. Chtěla bych tímto článkem pouze upozornit na to, že pošta není Telecom. Na konci procesu není drátek, ale živý člověk. A člověk ten potřebuje světlo, topení, oběd a oblečení. Drátu stačí jen ta trocha proudu a jedna obsluha pro jejich velké množství.

Odborové organizace zůstávají u zrušených provozně-technických jednotek. Jejich práva nejsou okleštěná, ale nemají partnera, s kterým by vyjednávaly. Těžiště jejich práce bude spočívat především v práci na poštách. Odboráři by neměli pocítit změnu tak razantně. Výbory základních organizací by se měly nadále starat o odboráře a předávat jejich požadavky koordináčním výborům, na kterých bude v současnosti tíha rozhodování a vyjednávání ležet. Podnikovou kolektivní smlouvu České pošty, s.p. se podařilo zpracovat a předjednat pro období let 2006 - 2010. Dohoda o jejich ustanoveních je podepsána.

Praxe a život nám ukazuje, že je třeba se sdružovat ve větší celky, které mají větší váhu při jednáních a prosazování svých požadavků.

Všem svým kolegům odborářům přeji do příštího roku hodně pevných nervů a úspěchů při vyjednávání a zastávání práv odborové organizovaných poštáků.

Ivana Musilová

Příprava funkcionářů ke stabilizaci a náboru členů seminář ve Zlenicích

Stabilizace členské základny a získávání nových členů je pro odbory stálým problémem. Jen svými eventuálními úspěchy, ať už v kolektivním vyjednávání, právním zastupování, v oblasti BOZP nebo v pracovněprávní legislativě, se odborům prodat nedaří. Pokusit se vylepšit dovednosti, jak vysvětlit proč být v odborech, umět získat, přesvědčit, informovat, přivedlo 26 funkcionářů a funkcionářek ze základních organizací našeho odborového svazu ze sektoru České pošty k účasti na d-

voudenním školení v Odborové škole ČMKOS ve Zlenicích. Školení, které hradilo ústředí odborového svazu, nabídl účastníkům získat některé základní poznatky ze sociologie a psychologie. Poučili se o výpočtu a metodice zvyšování osobní kapacity odborového předáka, o metodách komunikace, jak uvolnit partnera v rozhovoru, jak na sebe kultivovaně upozornit, ale také jak plánovat náborovou činnost, pracovat s členským kmenem a o odborné argumentaci. Je zapotřebí znát základní



odborová práva na informace, projednávání, spolurozhodování a účast v legislativním procesu. O úspěchu rozhodují zejména osobní vlastnosti funkcionářů, proto je důležité mít aktivisty, kteří se naučí vyváženě komunikovat, kteří působí přesvědčivě, od srdce. Účastníci semináře se dále poučili o kapacitě osobnosti, o tom, jak zamezit syndromu vyhoření a absolvovali trénink, který zahrnoval práci v týmu, individuální působení a náborovou činnost. Prakticky si také ověřili, že cvičení ovlivňuje psychické schopnosti. V rámci poznávání sebe sama si vyplnili test mozkových kvadrantů i se někteří ke svému pobavení dověděli překvapivé informace vyplývající ze svého rodného čísla, něco o auře a významu vztahu k barvám. -dě-

Z REGIONŮ



Ve zcela zaplněném sále Kongresového centra Hotelu Slovan v Brně na 250 účastníků vyjádřilo podporu projednávanému zákoníku práce. Podobné mitinky, na kterých se odboráři a zaměstnanci z regionů setkali s představiteli ČMKOS, byly organizovány také v Ostravě, Hradci Králové, Plzni a Ústí nad Labem. Foto: S. Kačer

Čtenáři píší

Nelze vše brát jako bezduchou kritiku....

Pošta je veřejnou službou a veřejnost se nás snaží pranýřovat za nedostatky, které někdy bývají způsobeny samotnými lidmi na poštách, ale mnohdy i nepříliš dokonalou organizací práce. Málokdo si uvědomuje, jak náročná naše práce je. Musíme umět poskytovat služby na vysoké odborné úrovni. Např. doručování je však ještě stále i dost fyzicky náročné. Pokud se odvážíte vlastní iniciativou zřídit dodávání do schrán, vždy se najde nějaká příčina, jak tuto skutečnost náležitě administrativně zkomplikovat a štouchnout do vosího hnízda tam, kde to spolehlivě běží už jedno desetiletí. Obyvatelstvo hledá pomoc na nejvyšších místech a mnohdy se individuální zájmy střetnou s ekonomickými možnostmi operátora. V kvalitativních požadavcích pod číslem 5) se oznamuje, za jakých podmínek není pošta povinná učinit pokus o standardní o dodání. My začneme spolehlivě rozpitvát způsob, jak co nejlépe vyhovět adresátům, ale jakmile si někdo zlomí nohu, nebo jej pokouše pes, hledáme řešení, jak na adresátovi vymámit vzniklou škodu. Kdysi se mi také jedno psisko zakouslo do břicha, a nebyť mě duchapřítomnosti, kdy jsem hafanovi nacpal zásilky do tlamy, měl bych zcela určitě sešíváný obličej. Nehledě na to, jak byl ještě nepřijemný majitel psa, který odmítal svou vinu. Uklouznutí, podvrknutí, pády se nevyhnou nikomu z nás. Mnozí majitelé pozemků a psů mají za

to, že vina je naší straně a mají neoprávněné požadavky. Prvotní příčinou pro doručování do schrán byly vesnice plné psů, špatných plotů a neexistujících domovních schránek a špatný přístup v zimních měsících. To platí stále. Také stav komunikací nemá odpovídající úroveň. Většina obyvatel má možnost si výběr schrán nějak zajistit a nevdá jim pár kroků navíc. Když jsem se nesčetněkrát zmiňoval o nutnosti růstu produktivity práce, poukazyval jsem na zkušenosti ve světě. Možnost, jak zvýšit příjmy poštovních zaměstnanců, spočívá především v racionalizačních opatřeních. Nemůžeme ubývat výrobky neustále nahrazovat lacinými letáky. Doba je taková, že člověk u přepážky i v zázemí pošty potřebuje pomoc informačních technologií. Například dostane-li se mi na stůl zásilka se špatným směrovacím číslem a dobrou adresou, mohu ji pomocí Internetu spolehlivě identifikovat. Ovšem doma u svého PC. Proč nemáme tuto možnost u nás na poště? Kontrolní úseky po nás vyžadují zpracovávat značné množství informací a sešítu pro doručovací službu. Tyto informace jsou uloženy v zásuvce mého stolu jen pro potřeby kontroly. Kdybych měl přístup k PC s vyhledávačem, nebyl by to už takový problém přehledně aktualizovat potřebné informace. Připravit si výtky, které jsou potřebné pro seznámení dalších, nových zaměstnanců, a především těch, kteří přijdou na naše pracoviště



dočasně.

Již několikrát jsem se zmínil o opakovaném zapisování dokladů pro doporučené zásilky ručním způsobem. Výpočetní technika nabízí možnosti vytváření kopií z prvotního pořízení dat a další šíření pomocí sítí, protože používání disket je už také zastaralé. Myslím, že mnozí laičtí kritici, tyto nedostatky tuší. Na povrchu firma, která tvorbou zisku vytváří dojem o úspěšnosti firmy, na druhé straně pro rozvoj firmy určité finanční prostředky chybí. Organizace a struktura doznává změn, firma se zcela určitě transformuje. Mám však dojem, že mnohdy nároky jsou v rozporu s ekonomickými možnostmi pošty, a ta zvyšuje nároky na zaměstnance takovým způsobem, že spokojenost a zdraví zaměstnanců není zrovna prioritou. Myslím, že je nutné zamýšlení a nelze vše brát jako bezduchou kritiku.

ales_rejchrt@quick.cz

Kolega Aleš Rejchrt pravidelně přispívá kritickými postřehy nejen k zajímavosti obsahu našeho časopisu, ale i k jeho čtivosti. Ne vždy se všichni s jeho postřehy a úvahami ztotožníme ve všem všudy, nicméně bychom byli rádi, kdybychom mohli otisknout i reakce, doplnění, souhlas i nesouhlas od čtenářů, jedno zda odborářů či neodborářů, pracovníků vyšších firemních sfér (a nejen poštovních) anebo řadových kolegů. A nejenom ohlasy na kol. Rejchrt, ale i vlastní názory na to či ono, co souvisí s modernizací firem, se sociálním a jiným naplňováním zaměstnaneckých potřeb pro další rozvoj kvalitních služeb i s tím, co management firem požaduje od svých zaměstnanců a v čem spatřuje vlastní nedostatky v práci s lidmi a se službou firem veřejnosti.

-ha-

posoudila a schválila poskytnutí jednorázové podpory a zprávy ze zahraničních cest.

28. listopadu 2005 se konalo 36. jednání Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p.. Program: Kontrola zápisu z minulého jednání. Kontrola zápisu z jednání pracovní skupiny PKOV České pošty, s. p., pro kolektivní vyjednávání (20. října 2005). Odborové otázky: Příprava Společného jednání předsedů Základních organizací Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb v působnosti České pošty, s. p., členů Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p. hospodářského vedení České pošty, s. p.. Podniková kolektivní smlouva České pošty, s. p., na rok 2006 - 2010 + Dohoda k PKS o dalším postupu. Informace předsedů KOV OZ a ZO OZ o situaci v regionech a ZO OS. Hospodářský výsledek České pošty, s. p. za 1. - 10. 2005. Různé.

30. listopadu 2005 se konala 13. porada regionálních pracovníků Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb. Program: Kontrola realizace úkolů z poslední porady konané dne 21. září 2005. Odborové otázky: Informace z jednání Rady a Zastupitelstva OS ZPTNS. Informace z jednání Rady ČMKOS. Informace ze zahraničí. Organizační otázky: Stav členské základny. Odvod členských příspěvků. Evidenční listy ZO OS ZPTNS. Dokumenty ZO OS ZPTNS. Razička ZO OS ZPTNS. Účast regionálních pracovníků na poradách. Přehled návštěv regionálních pracovníků v ZO OS ZPTNS a zprávy z pracovních cest. Termíny porad předsedů ZO OS ZPTNS na regionech, případně další předpokládané regionální akce do konce roku 2005 a v I. pololetí 2006. Návrh termínů porad regionálních pracovníků v I. pololetí 2006. Různé: Právní poradenství v roce 2006. Předběžné zhodnocení naší účasti na akcích na podporu zákoníku práce. Diskuse.

8. prosince 2005 se uskutečnilo jednání Podnikového koordináčního odborového výboru společností novinových služeb v České republice.

12. prosince 2005 se uskutečnilo Společné jednání předsedů základních organizací Odborového svazu zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb v působnosti České pošty, s. p., členů Podnikového koordináčního odborového výboru České pošty, s. p. a hospodářského vedení České pošty, s. p.. Program: Odborové otázky. Podniková kolektivní smlouva České pošty, s. p. na rok 2006 - 2010. Rok 2005 v České poště, s. p.. Plán a záměry roku 2006 v České poště, s. p.. Různé. Diskuse.

JH, JP, JIV



Jednání odborových svazů poštovního sektoru zemí Střední a Východní Evropy

17. - 19. října 2005 Chorvatsko

Na základě Dohody o vzájemné spolupráci odborových svazů poštovního sektoru zemí Střední a Východní Evropy se uskutečnilo pod patronátem Odborového svazu pošt Chorvatska jednání navazující na předchozí jednání ve Vídni, Budapešti, Bingenu a Bratislavě. Zúčastnili se ho zástupci odborových svazů poštovního sektoru Chorvatska, Německa, Rakouska, Maďarska, Slovenska, České republiky, Srbska a Černé hory a Slovinska. Zástupci Polska byli omluveni z pracovních důvodů.

Jménem hostitelského odborového svazu přivítala přítomné účastníky jednání předsedkyně odborového svazu pošt Jadranka Dumbovic. Seznámila jednání se situací Chorvatsku, v Odborové centrále, v Odborovém svazu pošt a se stavem spolupráce s Chorvatskou poštou.

Součástí prvního dne jednání bylo vystoupení zástupce Chorvatské poštovní banky a seznámení se systémem práce banky, spolupráci s Chorvatskou poštou a dalšími aktivitami v rámci národní i nadnárodní působnosti banky, včetně výhledových plánů.

V další části jednání vystoupil zástupce ministerstva námořnictví, dopravy a komunikací. Ve svém vystoupení vysvětlil záměry ministerstva v oblasti poštovního i dalších sektorů, které ministerstvo řídí. Chorvatsko postupuje plně v souladu se Směrnicemi Evropské unie.

Ředitel Chorvatské pošty pak seznámil jednání se situací v Chorvatské poště, situací na poštovním trhu, s prací konkurenčních podniků a očekávaným vývojem pro příští roky.

Pošta je akciovou společností, zaměstnává 12 000 lidí, má 1158 pošt, jedna pošta obsluhuje 3832 občanů a působí na území 49 čtverečních kilometrů. Chorvatsko se rozkládá na území 58 000 čtverečních kilometrů a má 4 400 000 obyvatel. Pošta pracuje v plně konkurenčním prostředí, má zisk, potřebu neustále investovat do nových technologií, udržet zaměstnanost a zavádět další nové služby, především v oblasti výpočetní techniky.

Předseda odborové centrály UNI-CRO seznámil jednání s činností této centrály, která sdružuje odborové svazy pošt, telekomunikací a grafiků. Mimo tuto centrálu je v Chorvatsku dalších 5

odborových centrál. Velká pozornost byla dále věnována práci načerno, jejím důsledkům a způsobům obrany proti této nežádoucí činnosti, která se projevuje především v oblastech zemědělství, stavebnictví, obchodu a turistického ruchu. V poštovním sektoru pak v oblasti kurýrních služeb.

Převážná část jednání byla věnována vystoupení zástupců jednotlivých delegací a seznámením se současnou situací v politickém životě a v poštovním sektoru, včetně seznámení s výsledky národních poštovních operátorů a situací v odborových svazech.



Poštovní operátoři jsou postupně vtahováni do problematiky liberalizace a privatizace v rámci sektoru. V případě urychlené a nekontrolované liberalizace dochází k výraznému snižování zaměstnanosti a následně významnému oslabení postavení národních operátorů. Celá tato situace ovlivňuje i vývoj v otázce mezd, kolektivního

vyjednávání, zajištění odpovídajících pracovních podmínek a především odpovídajících pracovních úvazků. Problémy jsou i v oblasti BOZP. Důležitou součástí práce odborů je vedení sociálního dialogu, otázka odborové organizovanosti, význam práce s mladou generací, otázka rovnosti příležitostí, uznávání kvalifikace v členských zemích EU a další okruhy činnosti. Součástí vystoupení jednotlivých delegací byla i prezentace statistických údajů, včetně míry nezaměstnanosti a inflace, průměrných výdělků v národním hospodářství a u národních poštovních operátorů, dále pak pohled jednotlivých států na černou práci v poštovním sektoru a rozpínavost poštovních operátorů z Německa a Rakouska do ostatních států Evropy i světa.

Na závěr jednání bylo podepsáno společné prohlášení přítomných zástupců členských svazů poštovního sektoru. Další jednání zúčastněných odborových svazů se uskuteční v dubnu 2006 v České republice. *Karel Koukal*

Informace z Evropského integračního týmu ČMKOS

Před konáním neformálního summitu EU 27. října 2005 zpracovala Evropská odborová konfederace Memorandum britskému předsednictví EU. Předsednictví v EU se ujímá Velká Británie v kritické době, kdy byla Francií a Nizozemským odmítnuta Ústavní smlouva a došlo ke kolapsu červnového summitu ohledně rozpočtu EU. Pomalý hospodářský růst a vysoká nezaměstnanost v mnoha zemích přispívá k deziluzím a skepticizmu v některých částech Evropské unie.

Většina ve Francii a Nizozemsku hlasovala nejen proti Ústavní smlouvě EU, ale i proti způsobu jímž je v současné době evropský projekt řízen. Klíčovou roli hrál strach z nižších sociálních standardů, z nejistoty, vysoké nezaměstnanosti, tedy z nejisté práce. EOK nahlíží dlouhá léta na britskou vládu jako na hlavního oponenta sociální Evropy, který Evropu považuje za brzdu ekonomického pokroku. A co je nejdůležitější - vláda Velké Británie se

důsledně zaměřuje na blokování některých opatření v sociální oblasti (např. u směrnice o pracovní době a navrhované směrnice o dočasné agenturní práci).

Prioritou v souladu s Lisabonskou strategií by měl být boj proti nezaměstnanosti. EOK může podpořit hledání moderního sociálního modelu, ale evropští vůdci by neměli z principu vyloučit nová opatření legislativního charakteru. Problematiky, které si EOK přeje zahrnout do sociálního dialogu jsou:

1. Restrukturalizace a potřeba předvídání změn. Zvážení úlohy evropských podnikových rad a jasnou synergií politických, legislativních, smluvních a finančních nástrojů na všech úrovních.

2. Demografická výzva - nejen délka pracovní doby - jak týdenní tak celoživotní - aspekt sociální ochrany, ale také kvalita pracovního života, jeho vztah k vyvážení života v práci a mimo ni a prosazování rovných příležitostí a celoživotního

vzdělávání spolu se skutečným mezigeneračním přístupem.

3. Zahnutí rovnosti mužů a žen. Aby Evropská unie znovu získala důvěru, musí být pozornější k současným a budoucím ekonomickým a sociálním starostem a touhám pracujících i občanů.

Dále EOK požaduje zlepšení agendy předpisů, udržitelný sociální model, společnou odpovědnost, další rozvoj sociální politiky a legislativy, silný rámec pro čelení delokalizace a restrukturalizace, aktivní politiku trhu práce a celoživotní vzdělávání, rovnost pro všechny, udržitelný rámec pro migraci a mobilitu a silnější vnější dimenze. Silnější vnější dimenze znamená, aby evropské podniky aplikovaly stejné normy jak v EU tak i mimo ni.

Tyto požadavky by neměly být pouze pro Evropu, ale měly by být uplatňovány i mimo ni.

*Ivana Musilová
oddělení kol.vyjednávání a mezd
OS ZPTNS*

Setkání s odborovými kolegy ze Slovenska

Víme, že slovenský odborový svaz Spojie, který má sídlo v Banské Bystrici, vznikl stejně tak jako náš OS ZPTNS v roce 1993 po rozdělení Československa ze stejného právního předchůdce, kterým byl FOS Spojů. Avšak nejen tento fakt má vliv na to, že oba tyto svazy ještě v dnešní době spolu udržují vztahy, o kterých se bez nadsázky dá říci, že jsou nadstandardní. Stále existuje řada témat, která zajímají obě strany. Kromě společného základu je slovenská ekonomika, stejně tak jako naše, zasažena globalizací, ovlivněna privatizací a prostředím, v kterém působí naše firmy je podobné, liší se pouze rychlostí transformace ekonomik obou států. To je však dáno tím, jaká vláda je právě u moci v dané zemi.

Směr působení "našich" firem je tedy ve stejném smyslu. Vyznačuje se restrukturalizací, hledáním rezerv ve svém hospodaření, snižováním nákladů a tím také zaměstnanců, ale také bojem s konkurencí a udržováním se na trhu.

Náš odborový svaz si se svazem Spojie jednou do roka vyměňuje pravidelně své delegace a to tak, že setkání se uskutečňují střídavě v naší zemi a na Slovensku. V letošním roce se naše pětičlenná delegace dostavila do Banské Bystrice na setkání, které se uskutečnilo ve dnech 27. až 28. října.

Během diskusí, které jsme se svými slovenskými kolegy vedli, jsme si výše uvedené skutečnosti potvrdili. Hovořili jsme o tématech, která ovlivňují život odborářů, zaměstnanců ale i všech obyvatel našich zemí. Vzájemně jsme se informovali o daňové a důchodové reformě, zákoníku práce, ekonomické situaci zemí

včetně zaměstnanosti. Samozřejmě velmi nás zajímala situace u Slovenské pošty a Slovak Telekomu i kolektivní vyjednávání.

Dle mého názoru, stojí naši kolegové před problémy, jejichž řešení je ještě obtížnější než problémů našich. Jednotná daň, která na Slovensku byla zavedena přivedla dle našich kolegů 67 % obyvatelstva na hranici bída. "Nízkopříjmové" skupiny obyvatel si přilepší 100 - 200 Sk měsíčně, bohatí si vylepší příjem v tisíci korunách. Nová důchodová reforma má za následek, že lidé kteří měli malé příjmy mají důchody ve výši 4000 Sk, vznikla ale skupinka obyvatel s důchody ve výši 35 000 - 50 000 Sk měsíčně. Na Slovensku také došlo k významnému nárůstu ceny plynu a energií.

Slovenská pošta "outsourcuje" doručovatele, zavádějí se pracovní poměry na dobu určitou. Dochází k propouštění pracovníků. Zajímavým způsobem je dohodnout mzdový nárůst - ve výši 21 % ve třech letech.

Pokud se týká telekomunikací, ČESKÝ TELECOM i Slovak Telekom mají obě společnosti společně to, že jejich majitelem jsou velké zahraniční firmy s globální působností. (Telefonica, Deutsche Telekom). Cíle takovýchto společností jsou velmi podobné, stejně tak jako cíle odborů, které v nich působí.

Během vzájemných diskusí, které jsme se slovenskými kolegy měli, jsme si opět potvrdili, že existuje řada témat, která jsou společná pro obě strany. Přínos je ve skutečnosti, že máme možnost seznámit se a porovnávat způsoby řešení stejných problémů, které se vyskytují při odborové práci na Slovensku a u nás. *Zdeněk Šámal*

Globální nátlak na pomoc pracovníkům společnosti Telus

Členové UNI jsou urgováni, aby se připojily k tlaku na kanadského ministra práce, aby zasáhl v dlouho trvajícím sporu mezi odboráři TWU a vedením společnosti Telus. UNI požaduje, aby se ministr sešel se zvláštním zprostředkovatelem a pokusit se dostat z mrtvého bodu vyjednávání o kolektivní smlouvě. Petice podepsaná stovkami delegátů z Chicagského kongresu putuje napříč celou Kanadou. Během tohoto již dlouho trvajících sporu přenesl Telus některé své aktivity do Indie a Filipín a najal si v Kanadě lidi na oslabování odborů.

UPU a UNI podepsali dohodu o prosazování sociálního dialogu mezi partnery poštovního sektoru

Universal Postal Union (UPU) a UNI podepsali dohodu o kooperaci při prosazování sociálního dialogu zaměřeného na udržitelný rozvoj poštovních služeb na mezinárodní úrovni.

Podle dohody by měly tyto dvě organizace provádět společně kroky při rozvoji poštovního sektoru z hlediska dopadu na zaměstnance, obzvláště v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví a na zlepšení a rozvoj dovedností poštovního personálu. Dále se dohodly na tom, že budou pokračovat v prosazování poštovních finančních služeb - obzvláště služby elektronických peněžních transferů - přes mezinárodní poštovní síť. Tato činnost není sledována pouze jako důležitý zdroj tvorby nových pracovních míst, ale je také považována za primární službu, která dává milionům migrujících pracovníků a jejich příbuzným - mezi nimi i těm velmi chudým - přístup k finančně dostupným službám peněžních transferů.

ODBORY A SVĚT



Generální ředitel UPU Edouard Dayan uvítal bližší pracovní vztah s UNI a řekl, že to přispěje k dosažení cíle rozvíjení kultury sociálního dialogu v poštovním sektoru. Generální tajemník UNI Philip Jennings řekl, že to je klíčová globální dohoda pro UNI.

V Japonsku byly znovu předloženy zákony o privatizaci poštovních služeb

Šest zákonů k privatizaci Japan Post rychle postupuje japonským parlamentem díky opětovnému zvolení LDP, která získala ještě markantnější většinu. Plány jsou téměř stejné jako ty, které byly odmítnuty horní sněmovnou v srpnu, čímž tehdy spustily všeobecné volby. Vláda plánuje rozdělení Japan Post do čtyř částí - pošta, pokladny, bankovníctví, pojišťovnictví - a všechny je prodat do roku 2017.

Spuštění FC3

Telekomunikační, poštovní a grafické odbory se sjednotili a ve Francii vznikly nové odbory, známé pod novou zkratkou FC3. Tři "C" představují konzultace, kultura a komunikace. FC3 si klade za cíl budovat odborové členství v nových oblastech zaměstnanosti. Generální tajemník UNI Philip Jennings vystoupil na zakládajícím kongresu a podpořil akční den francouzských odborů - 4. října. Požádal o urychlení vyjednávání globálních dohod s francouzskými nadnárodními společnostmi. Vyjednávání mezi France Telecom a UNI se konalo v Paříži po ukončení kongresu CFDT FC3.

Něco málo o Union Network International (UNI)

S 15 milióny členů, z toho 2,5 miliónu je pracovníků poštovního sektoru, je UNI jedním z největších odborových seskupení na světě. Dohromady 900 odborových organizací ve více než 160 zemích. Sdružováním prostředků se snaží UNI dát svým členům efektivnější hlas v nadnárodních korporacích, ve vládách a v mezinárodních institucích.

<http://www.union-network.org/postal>

Řecko: 36 % zaměstnanců se rozhoduje pro dobrovolný odchod do důchodu

Společnost Hellenic Telecommunications (OTE) oznámila, že 36 % zaměstnanců pracujících v oddělení pevných linek, což představuje 5750 zaměstnanců, se rozhodlo využít příležitost odejít ze společnosti během příštího roku podle návrhu společnosti na dobrovolný odchod do důchodu.

<http://www.union-network.org/telecom>

Deutsche Telekom snižuje počet pracovních míst - ver.di přichází se svým vlastním seznamem požadavků

Při bezprecedentním propouštění, které oznámil Deutsche Telekom (DT), ver.di (největší odbory služeb v Německu) oznámily svůj vlastní seznam požadavků.

Místopředseda ver.di Franz Tremel řekl: "Deutsche Telekom dělá chybu. Společnost potřebuje motivované a kvalifikované pracovníky, aby se připravila na budoucnost. K tomu potřebuje budovat na obrovských zkušenostech svých zaměstnanců. Společnost rovněž potřebuje stabilitu pracovních míst, pokud chce využít veškerý tento potenciál v budoucnosti. Vštěpování obav z budoucnosti do mysli svých pracovníků přináší pravý opak". DT oznámil, že zruší 32 000 pracovních míst, což je číslo vysoce přesahující cokoliv, co bylo v minulosti v Německu oznámeno. Ver.di důrazně kritizovalo tyto plány a okamžitě oznámilo sadu protiopatření. Seznam požadavků obsahuje více než 20 bodů, které se snaží zvládnout tuto situaci a udržet zaměstnanost. Ver.di a DT nyní neustále jednájí a ver.di se snaží prosazovat své požadavky. Dají se očekávat protesty a jiné akce.

<http://www.union-network.org/telecom>

T-Mobile USA najímá lidi na snižování síly odborů

T-Mobile USA, dceřiná společnost Deutsche Telekom, chce zaměstnávat ve svém personálním oddělení takové pracovníky, "kteří budou asistovat při případných intervencích za účelem udržení produktivního a bezodborového prostředí". Toto tvrzení používá T-Mobile ve svém inzerátu při hledání pracovníků. Tento postoj jasně ukazuje, jak vedení T-Mobile opovrhne odborovým hnutím. Deutsche Telekom, jakožto mateřská společnost T-Mobile USA, která uznává práva pracovníků, tomuto jednání své dceřiné společnosti nečinně přihlíží.

UNI již napsalo dopis výkonnému řediteli Deutsche Telekom (Kai-Uwe Ricke) s žádostí o stáhnutí tohoto inzerátu. Dále informovali pana Ricke, že takové jednání nebude odbory tolerováno.

<http://www.union-network.org/telecom>

Zvýšení nemocenských dávek

Od 1. ledna 2006 se na základě rozhodnutí vlády zvýší dávky nemocenského pojištění. Podmínky pro zvyšování redukční hranice výpočtového základu stanoví zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Dávky nemocenského pojištění se vypočítávají z vyměřovacího základu. Tím je v nemocenském pojištění zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných denní vyměřovací základ.

Redukční hranice u zaměstnanců a OSVČ se zvýší následujícím způsobem:

- částka 480 Kč stoupne na 510 Kč,
- částka 690 Kč se zvýší na 730 Kč.

Zvýšení redukčních hranic od 1. ledna 2006 se bude týkat i těch lidí, kteří začnou pobírat dávky nemocenského pojištění ještě před tímto datem a jejichž nárok na tyto dávky bude trvat i po 1. lednu 2006.

Nemocenské dávky se budou vypočítávat stejně jako dosud, ale denní vyměřovací základ se bude vypočítávat s použitím vyšších redukčních hranic.

Takže v případě, že příjem zaměstnance nepřesáhne 510 korun za den, se započítá částka v prvních čtrnácti dnech z 90 procent. Z částky od 510 korun 730 korun se bude brát 60 procent, k příjmu nad 730 korun se nepřihlíží. Po čtrnácti dnech se příjem do první hranice započítává zcela. Od ledna tak bude maximální denní základ pro výpočet dávek činit 642 korun, o 36 korun více než nyní.

V současné době denní příjem do 480 korun se započítává po prvních 14 dni nemoci z 90 procent. Poté zcela. Část příjmu od 480 korun do 690 korun se započítává z 60 procent. K částce nad 690 korun se nepřihlíží.

Procentní sazba pro výpočet dávek z upraveného příjmu činí v prvních třech dnech nemoci 25 procent, poté 69 procent.

Nejvyšší denní nemocenská dávka může činit v prvních třech dnech s-tonání jen 140 korun, ve 4. až 14. dnu 386 korun a od 15. dne nemoci 419 korun na den.

Od 1. ledna 2006 se systém výpočtu se nemění, zvyšují se ale redukční hranice: částka 480 korun vzroste na 510 korun, částka 690 korun na 730 korun.

Maximální nemocenská dávka může činit za první tři dny nemoci 148 korun, ve 4. až 14. dnu 408 korun a od 15. dne nemoci 443 korun.

Nové redukční hranice 510 Kč a 730 Kč budou při zachování současného právního stavu platit do 31. prosince 2006. V případě, že bude schválen návrh nového zákona o nemocenském pojištění, který v současné době projednává Poslanecká sněmovna, stanoví redukční hranice tento zákon.

Bc. Jindřiška Petříčková

Společné zdanění manželů

Od roku 2005 mohou rodiny s dětmi využít nového prostředu k optimalizaci daňové povinnosti - takzvaného společného zdanění manželů. Vyplatí se ovšem pouze určité skupině rodin.

Společné zdanění manželů lze uplatnit pouze u manželů vyživujících alespoň jedno dítě (zákon v tomto případě jednoznačně vylučuje možnost uplatnit společné zdanění u nesezdaných dvojic). Uvedené podmínky je nutné splnit nejpозději k posledního dni zdaňovacího období, za které je institut společného zdanění uplatněn.

Využití společného zdanění je nejvýhodnější u manželů s rozdílnými příjmy, kteří mohou takto ušetřit částku v řádu tisíců korun.

Vzhledem k progresivnímu charakteru daně z příjmů se tímto krokem manžel s vyšším příjmem vyhne vyššímu daňovému pásmu a případně manžel bez příjmů (např. v případě péče o dítě) má vytvořen daňový základ a může tak uplatnit všechny odpočitatelné položky (§ 15 Zákona o dani z příjmu dále jen "ZDP").

Pokud se tedy manželé pro tuto formu daňové optimalizace rozhodnou, pak musí každý z manželů podat daňové přiznání. Poprvé tak mohou učinit za rok

2005, tedy na jaře roku 2006. Obě daňová přiznání musí být v tomto případě podána ve stejné lhůtě.

V případě, kdy se manželé rozhodnou uplatnit společné zdanění, se zaměstnavatel na daňovém přiznání a výpočtu daňové povinnosti nepodílí. Zaměstnavatel má pouze povinnost poskytnout zaměstnanci doklad o souhrnných údajích uvedených ve mzdovém listě, které jsou rozhodné pro výpočet zdanitelné mzdy (zaplacené pojistné, zálohy na daň).

Do daňových přiznání uvádí oba poplatníci svoje příjmy dle všech druhů příjmů (§6 až §10 ZDP). Následně uplatní odčitatelné položky a výsledný společný základ daně si rovným dílem rozdělí. Poté se vypočte výsledná daňová povinnost a jeden z poplatníků si ještě uplatní slevu na dítě žijící ve společné domácnosti.

Jedná se o poměrně rozsáhlou a náročnou problematiku. Pro podrobnější informace, včetně srovnání možných případů a kontaktu pro konzultaci se obraťte na svůj výbor základní organizace, který má k dispozici materiál zpracovaný odborným aparátem odborového svazu.

Bc. Jindřiška Petříčková

Internetová adresa našeho svazu:

<http://oszptns.cmkos.cz>

Stoná více lidí, ale kratší dobu

Za první tři čtvrtě letošního roku prostonali u nás lidé celkem 82 741 330 dnů. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2004 tak přibýlo celkem 1 585 595 prostonaných dnů, což je téměř 2% růst. Průměrná pracovní neschopnost trvala 33,60 dne a byla o 3,80 dne kratší než ve stejném období vloni. Přitom nejkratší dobu stonali lidé v Praze, 28,81 dne. Naopak meziročně přibýlo ukončených případů pracovní neschopnosti. Ve sledovaném období jich bylo letos 2 462 657, vloni 2 170 228. Více nemocné pak byly ženy. Počet pracovních neschopností i prostonaných dnů v roce 2005 přibýlo podle České správy sociálního zabezpečení proto, že v únoru a březnu 2005 postihla Českou republiku, virová epidemie, která se vloni ČR vyhnula.

Roste počet poplatníků pojistného

Letos k 30. září Česká správa sociálního zabezpečení evidovala celkem 1 957 299 starobních důchodců a 4 793 502 poplatníků pojistného na sociální zabezpečení. Na jednoho starobního důchodce tak přispívalo 2,45 poplatníků. V praxi to znamená, že na jednoho starobního důchodce přispívalo více poplatníků pojistného než před čtyřmi lety. Všechny důchodců, tedy kromě penzistů starobních i lidí pobírajících penze invalidní a pozůstalostní, bylo k 30. září letošního roku celkem 2 631 838. Na jednoho důchodce tak přispívalo 1,82 poplatníků pojistného.

Od září 2001 do září 2005 přibýlo 94 387 poplatníků pojistného. Počet starobních důchodců v tomto období vzrostl jen o 29 889 lidí. Počet poplatníků pojistného rostl rychleji než počet starobních důchodců. Sociální systém ČR je založen na principu solidarity, který spolehlivě funguje ve všech vyspělých státech světa. Zdraví lidé tak platbami pojistného pomáhají dlouhodobě nemocným, mladí starým.

Důchod se skládá ze základní a procentní výměry. Základní výměra je pro všechny důchody stejná, 1400 Kč měsíčně. Procentní výměra se stanovuje individuálně procentní sazbou z výpočtového základu podle získané doby pojištění. Nejnížší procentní výměra starobního důchodu je v současné době 770 Kč měsíčně. Průměrná výše starobního důchodu k 30. 9. 2005 byla 7731 Kč, což je ve srovnání se stejným obdobím roku 2004 nárůst o 471 Kč. V prvním pololetí 2005 muži pobírali v průměru 8646 Kč a ženy 7020 Kč.

podle www.cssz.cz -dě-



Foto: Denisa Šimonová

**Změny v adresách a odběru časopisu ECHO
hlaste sekretariátu OS ZPTNS!**

**e-mail: oszptns@cmkos.cz
fax 222 540 981
OS ZPTNS, Nám W. Churchilla 2,
113 59 Praha 3**

Bude nový zákoník práce liberální?

Na otázku vyslovenou v titulku se většinou odpovídá jednostranně. Ať už jsou motivy odpůrců nového zákoníku práce pro zápornou odpověď jakékoliv, je třeba v zájmu objektivity připomenout části návrhu, které prokazují opak a dokazují liberálnější charakter návrhu.

Od zákazu k volnosti

Zřejmé z nepochopení významu hlavní zásady návrhu **"co není zakázáno, je dovoleno"** vycházejí některá tvrzení o pokračování současného legislativního stavu.

Jde o opak zásady uplatňované v dosavadním zákoníku práce, že je možné sjednávat to, co je dovoleno. Názorným příkladem mohou být nároky sjednávané v kolektivní smlouvě. Současná úprava (§ 20) umožňuje sjednávat v kolektivních smlouvách mzdové a ostatní pracovní právní nároky v rámci daném pracovní právní předpis.

Návrh nového zákoníku umožní sjednávat všechny nároky, jejichž sjednání nebude zakázáno nebo jestliže z povahy příslušného ustanovení nebude vyplývat, že se od něj není možné odchýlit. V důsledku toho se otevře velký prostor pro zaměstnavatele i zaměstnance. Tato legislativní možnost není však ve sdělovacích prostředcích objektivně prezentována a veřejnost, zejména podnikatelská, nemá o tomto postupu potřebné informace. V kolektivní smlouvě bude možné sjednávat nejen pracovní právní nároky, jako je delší dovolená na zotavenou, rozšíření pracovního volna zaměstnancům, vyšší odstupné, mzdové příplatky, odměny apod., ale i nároky, které jsou v zákoníku práce označeny jako **"minimální"** nebo pojmem **"nejméně"**. Jedná se např. o různé příplatky.

Nástrojem pro uplatňování smluvní volnosti nebude však jen kolektivní smlouva. Nový zákoník umožní uplatňovat zásadu **"co není zakázáno, je dovoleno"** i v dalších právních úkonech mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jako jsou např. smlouvy a různé typy dohod.

Mezi nejdůležitější dohody bude patřit pracovní smlouva. Zaměstnavatel v ní může vedle podstatných náležitostí jako jsou druh a místo výkonu práce a den nástupu do zaměstnání, sjednat i další nároky. Jde např. o vhodnou úpravu pracovní doby, rozšíření pracovního volna, poskytování různých výhod ve studiu při zaměstnání, zvyšování nebo prohlubování kvalifikace, zvýšení náhrady mzdy nad zákonný limit při pracovní neschopnosti, poskytování příplatků a odměn, využívání některých výhod mimo sféru odměňování, jako je používání služebního vozu, poskytování příspěvku na penzijní připojištění apod.

Vedle pracovní smlouvy budou vhodnými právními nástroji dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce, v nichž se mohou uplatnit flexibilní prvky pracovní činnosti se současným zajištěním potřebné právní ochrany zaměstnavatele. V dohodě o provedení práce vláda zvýšila limit pro tuto práci na 150 hodin ročně, limit pro dohodu o pracovní činnosti (polovina stanovené týdenní pracovní doby, tedy maximálně 20 hodin týdně) zůstal. Obě dohody je podle současného stavu možné uzavírat, jestliže jde o práci, jejíž pravidelný výkon nemůže zabezpečit zaměstnavatel v rámci rozvržení pracovní doby nebo jejíž výkon v pracovním poměru by byl pro zaměstnavatele neúčelný nebo nevhodný. Tyto **"omezující"** prvky návrh zákoníku práce nepřevzal a umožňuje zaměstnavatelům zvolit tuto flexibilní formu pracovního vztahu k zajištění operativních prací nebo k okamžitému řešení svých podnikatelských potřeb.

Smluvní volnost se může projevit i v dalších úkonech zaměstnavatelů. Mohou se zaměstnanci uzavírat např. dohody, jimiž umožní práci z domova (tzv. home-working nebo teleworking). To mohou provést nejen v pracovní smlouvě, ale např. i v jiné dohodě.

Zaměstnavatel bude mít možnost sjednat se zaměstnancem např. dohodu o tzv. příslibu zaměstnání, to je ujednání ještě před uzavřením pracovní smlouvy, v němž si oba účastníci "přislíbí" nástup a přijetí do zaměstnání za určitých podmínek a dosud neuzavřeli pracovní smlouvu. Ve zvláštní dohodě nebo v pracovní smlouvě si budou moci dále např. sjednat možnost vedlejší činnosti, vedlejšího pracovního poměru, souběžného pracovního poměru, sdílení jednoho pracovního místa apod.

Ve mzdové a platové oblasti může zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit zásadu **"minimálních mzdových nároků"**, spočívající v tom, že bude moci sjednávat vyšší částky různých příplatků nad stanovený minimální limit. Jedná se např. o příplatky za práci přesčas, za práci v noci, za práci v sobotu a v neděli apod. V této souvislosti se však objevuje nesprávný výklad. Uvádí se, že zatímco v podnikatelské sféře jsou příplatky v zákoně nižší, v nepodnikatelské sféře, tedy ve veřejném sektoru, jsou výrazně vyšší. Zapomíná se ovšem, že v podnikatelské sféře mohou být příplatky u jednotlivých zaměstnavatelů značně vyšší, že jde v zákoně pouze o stanovení spodní hranice. Všechno co je **"nad"**, patří do smluvní volnosti a zaměstnavatel, třeba v závislosti na svých výrobních úspěších, může poskytovat příplatky mnohonásobně vyšší. V nepodnikatel-

ské sféře tato možnost však neexistuje.

Podobných dohod a ujednání umožňuje nový zákoník sjednávat neomezeně, určité omezení spočívá jen v uplatňování výše uvedené zásady **"co není zakázáno, je dovoleno"**.

Liberálním charakter nového zákoníku práce potvrzuje i institut konta pracovní doby. Umožní zaměstnavatelům pružně reagovat na měnící se potřebu práce v závislosti na odbytu jejich produkce. V případech odbytových problémů nebudou zaměstnavatelé nuceni zaměstnance propouštět, ale budou moci upravit stanovenou pracovní dobu zaměstnanců a zaměstnancům budou vyplácet stálou mzdu. Případné mzdové rozdíly, které vzniknou po skončení vyrovnávacího období, bude zaměstnavatel povinen vyrovnat.

K námitkám, že se návrh příliš neodchyluje od současné úpravy: nový zákoník musí být v něčem podobný se současným zákoníkem práce. Je to dáno určitými právními standardy, které jsou neměnné v jakékoliv společnosti - ekonomické formaci. Jde např. o stanovení

míry práce a míry odpočinku (úprava pracovní doby, odpočinek po práci, dovolená na zotavenou), skončení pracovního poměru (výpověď, okamžité zrušení), účast odborových organizací (jejich součinnost v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, tvorba kolektivních smluv apod), pracovní volno, různé překážky v práci apod.

JUDr. Ladislav Jouza,



Foto: Denisa Šimonová

Zákaz kouření podle nového zákona

Nový zákon č. 379/2005 Sb., který nabývá účinnosti v části týkající se zákazu kouření a požívání alkoholu 1. ledna 2006, obsahuje zákaz kouření např. v budovách státních orgánů, orgánů územních samosprávných celků, zařízení zřízených státem nebo územním samosprávným celkem poskytujících veřejné služby a finančních institucí včetně jejich zařízení společného stravování. Osoby pověřené řízením těchto orgánů a organizací jsou povinny zajistit, aby občané byli v těchto budovách chráněni před škodami působenými kouřením. Jedná se tedy i o občany, kteří do těchto budov vstupují a vyřizují si tam úřední záležitosti.

Zákaz kouření je i v prostorách zařízení společného stravování (hotely, restaurace, jídelny, bufety apod.) s výjimkou těch, které jsou vyhrazeny pro kuřáky a dále v uzavřených zábavních prostorách, jako jsou kina, divadla, výstavní a koncertní síně.

Rovněž se nesmí kouřit v prostředcích veřejné dopravy, v prostředcích vnitrostátní hromadné dopravy osob (např. autobusy) a v uzavřených prostorách souvisejících s touto dopravou a určených pro cestující (např. čekárny). To může přispět nejen ke zdraví lidí, ale i ke zvýšení kulturnosti cestování.

Zákaz kouření je podle zákona č. 379/2005 Sb., i v prostorách, kde jsou pořádána pracovní jednání s výjimkou zvláštních, stavebně oddělených prostor ke kouření vyhrazených se zajištěným dostatečným větráním podle požadavků stanovených zvláštním právním předpisem, kterým je vyhláška č. 137/2004 Sb., o hygienických požadavcích na stravovací služby a o zásadách osobní a provozní hygieny při činnostech epidemiologicky závažných (vztahuje se na provozovatele stravovacích služeb). Znamená to, že se nesmí kouřit na pracovních poradách, schůzích různých spolků a organizací apod.

Pozor na pokuty

Kontrolu dodržování povinností, které stanoví nový zákon a týkají se zákazu kouření provádí obecní policie, Policie České republiky, obec v přenesené působnosti, Česká obchodní inspekce (jde-li o alkohol), Státní zemědělská a potravinářská inspekce (jde-li o tabákové výrobky), orgán ochrany veřejného zdraví (jde-li o stravovací služby). Sankce (pokuty) mohou ukládat obce, orgány inspekce a orgány ochrany veřejného zdraví. Pokuta může být uložena osobě, která poruší zákaz stanovený v zákoně, např. nezajistí zákaz kouření. **Pokuta může být u fyzické osoby až do částky 50 tisíc korun a u právnické osoby až do částky 500 tisíc korun. Řízení o uložení sankce lze zahájit do jednoho roku ode dne, kdy se kontrolní orgány o porušení povinnosti dozvěděly, nejpozději však do 3 let ode dne, kdy k porušení povinnosti došlo.** Např. k porušení povinnosti dojde 10. 1. 2006 a kontrolní orgán se o tom dozví 30. 6. 2006. Řízení může být zahájeno až do 30. 6. 2007, neboť neuplynula jednorozhodná lhůta od okamžiku, kdy se kontrolní orgán o tom dozvěděl. Kdyby se o tom dozvěděl až po 10. 1. 2009, řízení nemůže být zahájeno vůbec, neboť uplynula tříletá lhůta.

JUDr. L. Jouza, MPSV ČR

Na přání tatínkovo jsem byl pošťákem

Z Prahy jsme vyjeli za chladného počasí před osmou ranní via Karlovy Vary. Do místa určení jsme dorazili před desátou. Auto jsme zaparkovali ve dvoře hlavní pošty a vypravili se Masarykovou třídou vzhůru k cíli, jímž byl secesní činžovní - poněkud zanedbaný - dům, v němž žije poštovník na penzi **Ludvík KEMR** se svou paní.

Když jsme vyšli po širokém schodišti nahoru do patra, čekala NÁS USMĚVAVÁ TVÁŘ paní Kemrové. Pozdravili jsme, představili se a byli jsme uvedeni do bytu, z něž to na nás dýchlo historií.

Pan Kemr, opírající se o francouzské hole, nám podal ruku a šli jsme do prostého, nicméně mile působícího obývacího pokoje, jemuž na čelné stěně vévodí tři rozměrné oleje, díla ak. malíře Zdeňka Říhy. Sedli jsme si ke stolu, zapnuli diktafon, dostali jsme kávu a začali si povídat...

Kdy jste začínal u pošty?

V 18 letech, vlastně ještě chvíli předtím, to jsme nemohli být plně zaměstnaní, jenom tak na 5 hodin a potom, když jsem dosáhl plnoletosti, tak už jsem byl v telefonní ústředně.

To jste začínal se sluchátkama na uších...

No, nezačínal, já začínal v Lužci nad Vltavou, víte? Tam jsem dělal zpočátku listovní přepážku, no a v jednadvaceti jsem se dostal jsem k penězům, dříve to nešlo.

A z toho Lužce jste šel potom kam?

Potom jsem přešel do telefonní ústředny v Praze, a tady ve Varech jsem byl taky v telefonní ústředně a potom mě dali do Bohatic na poštu. Ale začínal jsem v Lužci nad Vltavou, tam jsem se vlastně poštovníctví vyučil. Byl tam výborný poštovník, nějaký Najmar, opravdu výborný poštovník, ten mě pustil ke všemu, i telegraf tam byl.

Vy jste mi do telefonu říkal, že když jste přišel do Varů, tak Vás často překládali. Oni na vás asi byli trošku zlí, že?

No, on tu byl, s prominutím, komunist a ten si myslel, že s nekomunistama může dělat, co chce, zachechtal se potutelně pan Kemr.

A tak si s nimi skutečně dělal, co chtěl, vmísil se do debaty Standa.

No, dělal, dělal, jenže pak se to jaksi upravilo, muselo se to upravit.

A kromě těch Bohatic jste ještě vystřídal i nějaké další pošty?

Byl jsem taky v Potůčkách, tam se mi nechťelo být, tak jsem zažádal o přeložení do Varů.

Tady jste byl na hlavní poště?

Ano, u peněžní přepážky.

Vy jste měl tady ve Varech taky něco společného s kulturou, říkal jste mi, když jsme si domlouvali dnešní schůzku něco o divadle, o hudbě...

Divadlo ne, ale se symfonickým orchestrem tady ve Varech jsem spolupracoval a dodnes chodíme na koncerty. Byl jsem zaměstnaný při zaměstnání na poště jako pořadatel.

Taky jste hrál na nějaký hudební nástroj jako váš bratr?

Samozřejmě, my jsme měli tatínka hudebníka, ten byl ve Vídni na vojně u hudby, to bylo ještě za Rakouska-Uherska. Pan Kemr se na chvíličku zamyslel, zavzpomínal.

A tak jsem v té pauze položil otázku paní Kemrové: A jak se žije s pošťákem?

Už spolu žijeme pětadesát let a představte si, ještě jsme se nepoprali, ještě nemá žádné modřiny,

navázala opět paní Kemrová.

Tak to je dobře.

Zaplatpánbu, jen aby nám z-dravičko sloužilo, já špatně vidím a manžel chodí o holích, to jsou naše jediné potíže které máme, jinak jsme tělesně dobří. Tátovi je pětadesát a mně o dva méně, tak co můžeme chtít. Co říkáte, že vypadá hezky, až na ty vlasy, co už nemá?

To je prý výraz inteligence, prohodil Standa.

No jo, chytřím ty vlasy padají, zasmála se paní Kemrová.

Pan Kemr ukázal na stěnu a opět se ujal slova: My jsme byli hudební rodina, támhle máte otce, on hrál na trubku, foukal bas-trubku, dokud měl pevné zuby, jak se mu začaly viklat, už neměl nátisk, tak se dal na kontrabas. A ten prostřední olej, to je Broňa Chorovič, operní pěvec, tenorista, on pocházel z Běloruska, za války se dostal na nucené práce do Maďarska, pak přišel do Bratislavy a stal se sólistou státní opery. Když pak přešel do Prahy do Národního, namluvil si mou a Josefovu sestru Tānu, ale ta už taky nežije, zemřela, když jí bylo pětadesát. Pracovala ve filmové produkci na Barrandově. A na tom posledním obraze je maminka.

Vy jste ji hodně podobní.

Já ano, bratr, však se podívejte, byl víc na tatínka.

A vy jste hrál na co?

Na housle a na trubku nás tatínek naučil. Josef se pak naučil na violoncello a.....ve filmu... tloukl i bubny.

Vy jste začínali všichni tři společně kolem té muziky?

Ano, všichni společně, bratr, Tānička, já - všichni jsme se naučili na housle, potom na trubku....

A jak se bratr dostal k divadlu?



Máme oba dva obchodní školu, tatínek z nás chtěl mít pošťáky z obou, ale bratr šel rovnou k divadlu. . . .



Ludvík Kemr vzpomíná, autor rozhovoru naslouchá (v pozadí na obraze tatínek Kemr - vojenský muzikant a taky pošťák).

My jsme byli Pražáci, Vinohradáci, jestli znáte Riegrový sady, tak tam bylo hřiště, kde jsme hráli házenou za Sokol Vinohrady, oba jsme s Josefem hráli za žáky, za dorost. A při té příležitosti jednou přišel pan ředitel Hofman, on byl zaměstnaný v Evropa filmu, a tam si vynašel Jožku do filmu Lízín let do nebe.

Tam hrál s mladým Hrušínským, že?

Ano, tam začínal s Hrušínským, tam začínali, to byl jejich první film, no a Jozífek pak hrál ve šmíře a Rudolf Hrušínský taky začínal, to byla kočovná herecká společnost, Červíčková, oni se původně jmenovali Červíčkoví.

On ten Rudolf se prý narodil přímo na jevišti při divadelním představení...

To slyším poprvé, rozesmál se pan Kemr. Oni kočovali na jihu Čech - Budějovice, Plzeň, a bratr jezdil s nimi. Víím, že měl tatínkovy starší obleky ve skříni, měl taky vojenskou uniformu, když s Hrušínským kočoval po jihu Čech, aby měl v čem hrát... Potom mu to vypral. Když oba s Rudolfem Hrušínským dostali i k filmu, tak pokračovali spolu i dál.

S bratrem a sestrou jste se stýkali pravidelně až do jejich smrti?

To víte, že ano. Na Vinohradech jsme měli trvalé bydliště tak do pětadvaceti a já jsem pak v pětáctýřicátém přišel do Karlových Varů.

Když se tak podíváte zpátky na vývoj pošty od toho pětáctýřicátého roku až do dneška, jak to vidíte, je to lepší nebo horší?

No, pošta je pořád státní. Prochází změnami. Jen se vždycky nedodržují poštovní zákony nebo předpisy, to jim tehdy trochu všecko uteklo.

Ted nám zrušili obvody, zůstaly jen kraje, tak uvidíme, jak se to projeví.

My jsme měli zemské ředitelství v Praze a pak, jak jsme obsazovali tady to území, tak byly krajské sekretariáty a krajská ředitelství, kraje řídily pošty.

Na kolika počtách jste byl tady na Karlovarsku.

Tady jsem byl jen v Potůčkách a v Chodově v telefonní ústředně, no a Varech. Jak už jsem říkal, začínal

jsem v Lužci nad Vltavou u Mělníka a potom jsem přišel do Podhořan, do Kralup, taky jsem se dostal potom k Praze, do Kunratic, a potom to byla telefonní ústředna a Karlovy Vary.

Kde jste byl nejdéle, v Bohaticích? Kdepak, na telefonní ústředně v Praze.

Myslel jsem, že na těch počtách.

Tady mě dali do Potůčků, tak jsem ředitelovi řekl: "Krucipísek, já Pražák, já, který má rád kulturu, že bych měl smrdět v Potůčkách?"

A to jste do těch Potůčků jezdil z Karlových Varů?

Tam jsem bydlel, to by bylo daleko, jedna cesta trvá vlakem hodinu a půl, to by se mi nelíbilo, abych dojížděl. Bydlel jsem na poště v jedné místnosti s jednou postelí, tak to chodilo.

A na které poště se vám nejvíce líbilo, kde byli nejlepší lidi, obyvatelstvo, zákazníci.

Nejvíce se mi líbilo v telefonní ústředně.

Tam jste nikoho neviděl.

Jé, tam jsme se vidali moc a moc lidí pohromadě, tam nás bylo zaměstnáno kolem stovky.

Ted vstoupila do rozpravy paní Kemrová: Víte, že to je od vás hezké, že jste přijeli, nejste vy taky Kemrové?

Ne, my jsme pošťáci, děláme poštovní časopis a chtěli jsme si popovídat trošku o poště.

Kemrů je spousta, navázal pan Ludvík. My máme každé dva roky schůzku, setkání Kemrů, je to vždycky někde poblíž Kladna.

Tak to jsou sami Středočeši?

Většinou Kladeňáci.

Do toho paní: A kolik byste řekli, že se nás teď posledně sešlo.

Padesát.

Sto, představte si, to je Kemrů, co?

Pošťák, zvyklý na práci s přesnými údaji se nezapře a ústy pana Ludvíka pronese: Bylo nás přesně 101, co se nás posledně sešlo.

A nedal si někdo práci, aby sestavil rodokmen?

Ale ano, to dělá Jenda, Jan Kemr, on bydlí na Vinohradech, má reklamní agenturu Jan Kemr a ten se tomu věnuje, Josífek se tomu jménu taky věnoval, poznali ten rod Kemrů,



Manželé Kemroví po pětadesáti letech společného života.

počátek má být někde okolo Kadaně, ale ono se jim nelíbí to jméno Kemmer, to německé, on možná ten rod přešel z Německa, asi ze Saska. Po tom pátrá ten Jenda, věnuje se tomu.

A jak vy, pořád se věnujete kultuře, chodíte na koncerty?

Teď už méně, ale navštěvuji koncerty. Vůbec kulturní věci, festival, vždycky se odvolám na bratra a chodím každý rok na film, do divadla. Je tady hodně rušno, hodně návštěvníků.

Vy jste byl u pošty asi tak pětadvacet let.

To ještě děle.

A když to tak zhodnotíte, byl jste u pošty rád?

No jistě, tatínek si to přál, on byl pošťák.

Právě jsem se chtěl zeptat, jak jste se dostal k poště.

Tatínek byl v Jugoslávii, raněný, tam se nějak topil v močálech, zachránila ho tam jízda na koni, tak se dostal do státní služby.

Máme oba dva obchodní školu, tatínek z nás chtěl mít pošťáky z obou, ale bratr šel rovnou k divadlu. Dostal se k filmové branži, byl tam v kanceláři i se sestrou. A potom už to šlo samo...Jemu se to líbilo, tomu se věnoval celý život. Když už byl v Národním divadle, tak vždycky roli důkladně studoval, sám si ji upravoval a s režisérem se nad ní domlouvali.

A takhle problémy s tím: A to je ten od toho herce, to jste neměl?

Ale ano, tady ve Varech obzvlášť.

Někdy je to až únavné, ne?

To nemůžu říct, je to takové přátelské. Jde to. To víte, tady když má Jozíšek nějaké výročí, tak přijdou ke mě, povídáme si, napíšou nějaký článek, člověk se takhle jediné dostane do známosti, novinami, nějakým časopisem. Nevadí mi to, co může člověk dělat. Bratr byl normální, normálně se choval, někdy měl mouchy, třeba měl takové cestovní auto s velkým kufrům, aby mohl naložit co nejvíc, měli dvě chaty se sestřičkou, jednu u Unhoště a jednu v Plané u Lužnice, takže jezdili spolu. Sestra měla zase u Prahy takovou chatu s Broňkem. Když jsem přišel do Karlových Varů, sestřička jela se mnou, my jsme se měli oba dva rádi, s-tarali se o mě. Tady bylo krajské ředitelství pošty, oni mě strčili ke

Kraslicím, taková vesnička s poštou a sestra říkala: Človče, tady bys nemohl přece žít, vždyť to nejde, tady bys úplně ztratil kulturu, tak zpátky do Varů, tady jsme bydleli v hotelu, když jsme začínali, v hotelu Pošta - v místech, kde teď stojí Termál, tak mě navštěvovala, společně jsme se bavili, byli jsme skutečně dobrá rodina. V Praze jsme jako děti chodili do Sokola hrát házenou, cvičit, maminka tam s námi chodila dívat se. Chodili jsme tam až do dorostu, takže jsem prožil tři slety, jako žák, jako dorostenec a jako muž. Hezké to bylo. Do posledního sletu.

A teď nám prozraďte, jak jste se potkali s vaší paní?

Na poště v Karlových Varech.

Vy jste dělala taky na poště?

Ne, ale dělala tam jedna známá a my jsme se přes ni potkali.

Pan Kemr potutelně: My jsme se poznali po telefonu. Byly to pěkné divenky, zahrávaly si se mnou a tak jsme se seznámili.

A do toho paní: A už nám to vydrží, vid', dědo? Teď už se můžeme radovat ze dne na den, jestli tu ještě budeme. Ještě se letos vypravím na zájezd do Prahy, s důchodci. To se zajede vždycky do Stromovky, průmyslový palác, Loreta, Hrad.... My jezdíme na ty seniorské schůze, na trh na Žofíně a vždycky si něco prohlédneme, ZOO, starý palác, Chrám sv. Víta, to je krása. Vždycky to trošku projedeme.

Zavzpomínáte...

Ano, zavzpomínáme na mládí, že odešlo a už se nikdy nevrátí.

A co takhle nějakou fotografií, ptám se pana Ludvíka, třeba se sestrou, na poště, s bratrem?

Z pošty nemám nic. Kde máme album? To nevíš, vid'?

Dědečku, to je tvoje hájemství..

A kam jsi to dala, když je to moje?

No dovol, já o tom nevím, kde to je, kde to máš. Hele, už pro to letí, že jo?

Pan Kemr se vrací s albem pod paží: Víte, že jste první, kteří se ptáte po fotkách?

Listujeme albem, jedná se o fotografie asi tak z šedesátých, sedmdesátých let.

Do kolika let jste sloužil na poště?

Do pětadesátých.

A nějaké starší fotky nemáte?

Ne, ty starší fotky si vzal bratr. Tam jich bylo hodně z mládí, ale bohužel to má jeho manželka Evička.

O tom se vlastně ani pořádně nevědělo, že je ženatý.

Ale Praha o tom věděla, akorát on o svém soukromí moc nepovídal. Ne že by byl tajnůstkář, ale nemluvil o tom před novináři. Ale mládí jsme měli krásné oba dva, na Vinohradech jsme oba chodili do školy, do Raisovy školy u Riegrových sadů, to byla základní škola a měšťanská čtyřletá, potom jsme oba chodili do veřejné obchodní školy, po vystudování jsem se stal pošťákem, jak si to přál tatínek a Josífek začal na té divadelní dráze, tatínkovi se to moc nelíbilo, ale potom byl spokojený, když se bratr vypracoval, hrál v Prozatímním divadle v Praze a potom v Národním. Předtím jezdil s tím Hrušínským po jižních Čechách - Plzeň, České Budějovice, tam ta strana, jeho rodiče tam měli tu šmíru, jak se říkalo. Jožka s Hrušínským se stali velkými ka-

marády; tatínek tomu nepřál, říkal: "divadelní šmíra, z toho nic nekouká". Ale Jožka byl velice talentovaný a dovedl to využít, člověk k tomu musí mít talent, být přizpůsobený k tomu, talent je umění, když ho umíte využít, sestra taky. Já na přání tatínkovo jsem byl pošťákem, tak jsem prolítal ty pošty, tatínek mě doprovodil do Lužce nad Vltavou vlakem, tam jsme se poznali s poštmistrem, popovídali jsme si a už jsem byl ve světě, už jsem se musel postarat sám a musel jsem podle toho pracovat.

No nic, už vás nebudeme trápit. Bylo nám u vás hezky. Třeba to naše povídání někomu udělá radost. Moc vám děkujeme.

S manželé Kemrovými si uprostřed krásného podzimu 2005

povídali a fotografovali
Emil J. Havlíček a Stanislav Kačer

DIVADLA A MUZIKÁLY nabídka vstupenek

MUZIKÁLY:

Elixír života, Tři mušketýři, Bídníci, Tajemství, Miss Saigon, Lásky je láska, DIVADLA:

Národní a Stavovské divadlo, Divadlo Karlín, Fidlovačka, Divadlo U Hasičů, Divadlo Skelet, Divadlo R. Brzobohatého, Divadlo Metro, Divadlo Bez zábradlí, Divadlo Na Jezerce.

Vánoční pořady a koncerty!

* * *

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**



Foto: Denisa Šimonová

BEZPLATNÉ OBČANSKÉ PRÁVNÍ PORADNY

BEROUN

Občanská poradna Beroun
Na Příkopě 211/1
266 01 Beroun
tel: 311 625 206, 604 272 567
radkor@quick.cz

BOHUMÍN

Občanská poradna Bohumín při Charitě
Čáslavská 1067
735 81 Bohumín
tel./fax.: 596 016 715,
opbohumin@volny.cz

BRNO

Občanská poradna Brno
Anenská 10
602 00 Brno
tel./fax 545 241 828
poradna.brno@volny.cz

BRNO

Občanská poradna
při poradenském centru Trialog
Orlí 20
602 00 Brno
tel. 542 221 499
fax 542 221 502
op@trialog-centrum.cz,
www.trialog-centrum.cz

DĚČÍN

Občanská poradna Děčín
při Farní charitě Děčín
Palackého 16
405 02 Děčín
tel. 412 517 368
obcanskaporadnadc@space.cz

HAVÍŘOV

Občanská poradna Havířov
při sdružení Služba
Třeneckého 8/98
736 01 Havířov
tel. 596 810 640, oph@volny.cz

HAVLÍČKŮV BROD

Občanská poradna Havlíčkův Brod při
Oblastní charitě Havlíčkův Brod
Boženy Němcové 188
580 01 Havlíčkův Brod
tel. 569 425 630
poradna@hb.caritas.cz
Kontaktní místo Ledeč nad Sázavou:
Husovo náměstí 16, 584 01 Ledeč nad
Sázavou
tel. 777 736 048
poradna@hb.caritas.cz
Kontaktní místo Světlá nad Sázavou:
Náměstí Trčků z Lípy 23, 582 091 Světlá
nad Sázavou
tel. 569 452 447, 777 736 048
poradna@hb.caritas.cz

HRADEC KRÁLOVÉ

Občanská poradna H. Králové
Občanské poradenské středisko, o. p. s.
Veverkova 1343
500 02 Hradec Králové
tel: 498 500 357 (poradna)
fax: 498 500 355, ophk@ops.cz
Detašované pracoviště Náchod:
Hálkova 432,
547 01 Náchod,
tel: 491 421 723,
e-mail: opnachod@ops.cz
Detašované pracoviště Jičín:
Tyršova 246, Jičín,
tel: 493 523 495, e-mail: opjicin@ops.cz
Detašované pracoviště Trutnov:
Horská 5/1 (budova bývalého OÚ, I.patro,
č. dveří 351),
541 01 Trutnov,
tel: 499 859 301,
e-mail: oprtrutnov@ops.cz

CHRUDIM

Občanská poradna Chrudim
Školní náměstí 56
537 01 Chrudim
tel./fax: 469 319 700,
op.chrudim@tiscali.cz

JIHLAVA

Občanská poradna Jihlava
Žižkova 13 (Globus)

Služby občanských poraden jsou poskytovány bezplatně, poradny jsou nezávislé, důvěrné a nestranné. Poradny jsou určeny všem lidem bez rozdílu. V rámci sítě občanských poraden je zajištěna jednotná informační databáze, jednotné školení poradců, jednotná metodika a kontrola činnosti. Občanské poradny usilují, aby občané netrpěli neznalostí svých práv a povinností, neznalostí dostupných služeb nebo neschopností vyjádřit účinně své potřeby. **Poradny poskytují informace o právní úpravě, nikoliv o právním řešení problému.** Občanská poradna poskytuje rady a informace každému zájemci ve všech oblastech se zaměřením na sociální problematiku, pracovněprávní vztahy, bydlení, problematiku rodiny, mezilidské vztahy, lidská práva a spotřebitelské rady. Problém klienta je řešen jako celek a v případě jeho rozdělení na jednotlivé odborné části je poradnou koordinován. Pokud občanská poradna nemůže pomoci, odkáže klienta na jinou poradnu nebo instituci, která může požadovanou radu poskytnout.

Návštěvní hodiny jsou k dispozici na adrese www.obcanske-poradny.cz

586 01 Jihlava
tel. 567 330 164, opj@volny.cz
Kontaktní místo Telč:

nám. Zachariáše z Hradce 4,
588 56 Telč

KARVINÁ

OP Slezské diakonie v Karviné
Fryštátská 168

733 01 Karviná
tel. 596 323 031
obcan.ka@slezskadiakonie.cz
Detašované pracoviště Ostrava:
Slezská diakonie,
28. října 86,
702 00 Ostrava,
tel: 596 611 237,
e-mail: obcan.ov@slezskadiakonie.cz

KOPŘIVNICE

Občanská poradna Kopřivnice
při Charitě Kopřivnice
Štramberská 378,
742 21 Kopřivnice
tel. 556 811 149
tel: 556 768 368
oblastnicharita.koprivnice@worldonline.cz

Kontaktní místo Nový Jičín:
Divadelní 8, 741 01 Nový Jičín
tel. 556 768 368

LIBEREC

Občanská poradna Liberec
(Občanské sdružení "D")
Ještědská 58
460 07 Liberec 7
tel./fax.: 485 152 070
Obcanskaporadna.lbc@volny.cz
www.obcanskaporadna-lbc.cz
Kontaktní místo Frýdlant v Čechách:
Cetrum POSEC,
nám. TGM 74
(vchod z mezidomí v Děkaněské ulici)
Kontaktní místo Hrádek nad Nisou
Žitavská 670
(Dům s pečovatelskou službou)

Hrádek nad Nisou,
tel: 776 242 980,
e-mail: ophradek@volny.cz

NOVÉ MĚSTO NA MORAVĚ
Občanská poradna Nové Město při
Sdružení Nové Město na Moravě
Vratislavovo nám.12
592 31 Nové Město na Moravě
tel. 566 616 121, ob.poradna@centrum.cz

Kontaktní místo Bystřice nad Pernštejnem:
Zahradní ulice 580 (poliklinika),
593 01 Bystřice nad Pernštejnem
tel: 566 688 227

NOVÉ MĚSTO NAD METUJÍ
OP Nové Město nad Metují
(při sdružení Pomoc všem potřebným)
T. G. Masaryka 40
500 01 Nové Město nad Metují
tel: 728 349320
obcanska.poradna@quick.cz

NYMBURK
OP Nymburk, o.s.
Palackého třída 449, 3. patro
288 02 Nymburk
tel, fax: 325 511 148
poradna.nymburk@centrum.cz

OPAVA
Občanská poradna Opava
při Charitě Opava
Kylešovská 10

746 57 Opava
tel: 553 616 437
obcanskaporadna@charitaopava.cz

PARDUBICE

Občanská poradna Pardubice, o.s.
17. listopadu 237 (Dům služeb)

530 02 Pardubice
poradna: 466 989 574
op.pce@seznam.cz
www.obcanskaporadna.unas.cz

PISEK

Občanská poradna při sdružení INKANO
Piseckého 131
397 01 Písek
tel: 382 210 319
poradna@inkano.cz, www.inkano.cz

PLZEN

Občanská poradna Plzeň
Barrandova 8
326 00 Plzeň
tel: 377 456 468
mobil: 777 964 563
fax: 377 456 467, poradna@opplzen.cz,
Kontaktní místo Rokycany:
Masarykovo nám. 80, 337 01 Rokycany
tel: 777 944 563

POLIČKA

Občanská poradna Polička
při Farní charitě Polička
Vrchlického 185
572 01 Polička
tel. 461 723 758, poradna@policka.cz
Kontaktní místo Litomyšl:
Lidový dům, suterén, kpt. Jaroše 392,
570 01 Litomyšl
tel: 461 619 741

PRAHA 1

Občanská poradna Praha 1
Jakubská 3
110 00 Praha 1
tel: 222 310 110
op.praha1@seznam.cz
Kontaktní místo Praha 2:
Communio, K. Světlé 21, Praha 1
Kontaktní místo Neratovice:
Klub důchodců,
Školní ul. čp. 162 (naproti SOU),
Neratovice

PRAHA 3

Občanská poradna Remedium Praha 3
Vinohradská 176/1513
(budova Vinohradské polikliniky)
130 000 Praha 3
tel: 272 743 666
fax: 272 743 366, opp3@remedium.cz
Detašované pracoviště Praha 3:
v období září - prosinec 2005:
Táboritáská 22
v prostorách Klubu Remedium,
130 00 Praha 3
tel: 222 712 940

PRAHA 6

Občanská poradna Communio Praha 6
Na Bateriích 93/27
162 00 Praha 6 - Břevnov
tel: 224 325 187 (poradna)
fax: 224 325 187
op.communio@centrum.cz

PRAHA 7

Občanská poradna Praha 7
při Farní charitě Praha 7
Dukelských hrdinů 54
170 00 Praha 7

tel. 220 870 750
poradna.p7@seznam.cz
Kontaktní místo Praha 2:
IC Kontakt, Spytihněvova 16, Praha 2
tel: 222 646 151, 222 562 234

PRAHA 11

Občanská poradna Praha - Jižní Město
Donovalská 1862
149 00 Praha 11
tel./fax 272 950 984
poradnajm@spolcest.cz

PRAHA 12

Občanská poradna KC KROK
Rakovského 3138
143 00 Praha 12
tel./fax: 241 770 232
poradna@proximasociale.cz
telefonické a e-mailové dotazy denně 9,00 - 16,30

RUMBURK

Občanská poradna při Farní charitě
Rumburk
Sukova 1055
408 01 Rumburk
tel. 412 384 745
poradna.charita@tiscali.cz

RYCHNOV NAD KNĚŽNOU

Občanská poradna Agapé při sdružení
Agapé
Staré nám. 68
516 01 Rychnov nad Kněžnou
tel: 494 535 112, oprk@wo.cz
Kontaktní místo Kostelec nad Orlicí:
Klub důchodců, Tyršova ul. 1134,
Kontaktní místo Dobruška:
Klub důchodců, Novoměstská ul. 187,
ŠUMPERK

OP "So kames"

Jesenická 61
787 01 Šumperk
Tel.: 583 211 833, poradna@savore.cz

TŘEBÍČ

Občanská poradna Třebíč
Bedřicha Václavka 59
674 01 Třebíč
tel./fax: 568 845 348
obcanskaporadna@seznam.cz

ÚSTÍ NAD ORLICÍ

Občanská poradna Ústí nad Orlicí
17. listopadu 69
562 01 Ústí nad Orlicí
tel: 465 520 520
fax: 465 520 521, poradna@orlicko.cz

VALAŠSKÉ MEZÍŘÍČÍ

o.s. Pod křídly
Pod Oborou 804
757 01 Valašské Meziříčí
tel: 571 629 068
mobil: 732 23 05 93,
poradna@podkřidly.cz

VARNSDORF

OP Varnsdorf
Národní 499
40 747 Varnsdorf
tel: 723 567 202,
opnakrizovatce@tiscali.cz

ZLÍN

OP Strop
Tř. Tomáše Bati 1276
760 01 Zlín
tel: 577 019 914
mobil: 777 630 621, Strop-zlin@volny.cz
Telefonické konzultace: Út: 09:00 - 11:00



**Vaše první
finanční pomoc.**

Půjčíme Vám rychle, 6 000-160 000 Kč, bez ručitele. Volejte zdarma 800 166 000.

JSTE V ŽIVOTĚ ŠTASTNÍ?

TEST

Štěstí bývá vrtkavé. Nicméně by mu měl člověk umět vyjít naproti. Nejde o hru, jde o to, abychom byli pocit životního štěstí schopni prožívat. Bezpochyby každý z nás má své černé dny i okamžiky plné slunce. Proč někoho potkává spíše to první a jiného to druhé? Zkuste si odpovědět prostřednictvím našeho testu.

1. Cítili jste se někdy v partnerském vztahu opravdu dobře?

- Jistě, cítím se tak od počátku a zatím se nic nezměnilo.*
- Někdy je to lepší, někdy horší, ale pořád to stojí za to.*
- Snad jen pár měsíců po svatbě.*

2. Máte přátele, na které je opravdu spolehnouti?

- Mám spoustu známých, ale moc spolehnout se na ně nemůžu.*
- Takové přátele určitě mám, přinejmenším jednoho.*
- Myslím, že nemám nikoho, na koho bych se mohl(a) stoprocentně spolehnout.*

3. Považujete se za nezávislého člověka?

- Myslím, že si dokážu dost dobře poradit sám(a), nepotřebuji držet za ručičku.*
- V podstatě ano, i když v mimořádných situacích pomoc potřebuji.*
- Spíš ne, potřebuji nutně oporu a je velmi příjemné ji mít.*

4. Jak vycházíte s blízkými příbuznými?

- Bez problémů, jsme v kontaktu a občas se sejdeme.*
- Celkem dobře, ale společnost některých zrovna nevyhledávám.*
- Až na pár výjimek spíš špatně.*

5. Jste ochotni se kvůli blízkému člověku něčeho v životě vzdát?

- Vzdát se něčeho podstatného by se mi nechťelo a nikdo by to neměl po mně chtít.*
- Záleželo by na okolnostech, ve vážných případech určitě ano.*
- Jistě, vždyť to snad dělá každý.*

6. Jste spokojeni ve své profesi?

- Docela ano, ale dokážu si představit i lepší práci.*
- Určitě, má práce mě uspokojuje.*
- Beru práci jako obživu, a tak si moc nestěžuji.*

7. Uspokojuje práce vaše ambice?

- Dovedu si představit i náročnější úkoly a větší odpovědnost.*
- Mám pocit plné seberealizace.*
- Někdy mě přepadá pocit, že dělám zbytečnou práci.*

8. Pociťujete potřebu sebevzdělávání?

- Ano, učím se hlavně jazyky, ty jsou dnes nejvíc potřeba.*
- Snažím se stále si rozšiřovat duševní obzor a škálu dovedností.*
- Ani ne, myslím, že to nepotřebuji a je to zbytečné.*

6. Cítí se lidé ve vaší společnosti dobře?

- Myslím, že ano, alespoň se na ně snažím zapůsobit.*
- Doufám, že ano, snažím se jim naslouchat.*
- Moc se s lidmi nestýkám, snažím se vypadat nenápadně.*

7. Splní se vám někdy to, co si představujete a po čem toužíte?

- Většinou ano, ale to už mám další plány, něco mě pořád pohání dopředu.*
- Ano, i když se to nestává tak často, dovedu si to pořádně vychutnat a užít.*
- Jsem spíš smolař, nepamatuji se, že by se mi někdy můj sen vyplnil.*

Výsledek:

Převažují odpovědi a): Zdá se, že se vám opravdu daří vypadat jako šťastný člověk. V životě se určitě neztratíte, netrpite nedostatkem sebevědomí ani příležitostí. Občas vám štěstí vysloveně přeje, ale jako byste si ho neuměli pořádně užít. Ostatně vaše představa štěstí je spojena takřka výhradně s vaší osobou, zavání egoismem.

Převažují odpovědi b): Není jisté, zda se za šťastného člověka považujete, ale určitě byste měli. Možná nemáte cestu životem pěkně umětenou, možná vás už leccos pěkně potrápilo, ale také často zažíváte pocit štěstí. Možná vás trochu mate, že souvisí více s drobnými radostmi, ale o to je cennější. Umíte totiž být opravdu šťastní a budete pokaždé, když k tomu najdete i sebemenší důvod.

Převažují odpovědi c): O umění být šťastným jste nanejvýš někde slyšeli nebo četli. Vy ovšem uvažujete zcela jinak než je zapotřebí. Považujete se za smolaře a o opaku vás nikdo nepřesvědčí. Chtělo by to trochu se nad sebou zamyslet.