

# NOVINY ODBOROVÉHO SVAZU NOS

Ročník 58

Praha  
25. listopadu 2013

## STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ

### Ze sekci

#### Konference sekce VVZ



Ve čtvrtek 21. listopadu se v Praze v prostorách našeho odborového svazu konala konference sekce OS SOO vědecko-výzkumná základna. Hlavním bodem programu byly informace předsedy OS SOO Ing. Jana Rovenského. Ten charakterizoval současnou situaci jako více méně „nulový stav“, protože záležitosti, které byly částečně předjednány, především ohledně zákona o státní službě či odměňování, jsou vzhledem k výsledku předčasných voleb opět na počátku. Konala se sice 8. listopadu na odborné úrovni porada zástupců ministerstev vnitra, práce a sociálních věcí a místního rozvoje a OS SOO s tím, že příprava zákona by se měla přesunout z MV ČR na MPSV, ale další závisí na politických rozhodnutích. EU kritizuje, že jako jediný stát EU nemá ČR fungující zákon upravující poměry úředníků státní správy. OS SOO trvá na tom, aby nový zákon, který pravděpodobně bude v podstatě novelou v současné době neúčinného schváleného zákona o státní službě, přesně specifikoval politické a úřednické pozice, aby o personálních, platových poměrech a systemizaci v úřadech rozhodoval nepolitický šéf

úřadu, a aby fungoval jednoznačný systém odměňování. Současný stav s vlivem možností státního rozpočtu na systemizaci a rozbitý systém odměňování s pásmovým odměňováním a smluvními platy je z hlediska OS SOO neudržitelný. Potěšitelné je, že od Nového roku bude plně opět fungovat institut pro vzdělávání úředníků samosprávných celků, který bývalá vládní koalice nesmyslně zrušila.

V další části konference se hovořilo o dopadu nového občanského zákoníku do administrativy odborových organizací spojených s registrací či hospodařením s nemovitým majetkem. Mgr. A. Odvalil z kanceláře OS SOO odpověděl na otázky ohledně čerpání a převádění dovolené a připomněl metodickou pomůckou OS SOO ohledně přípravy kolektivních smluv.

Vzhledem k tomu, že sekci VVZ tvoří nejen odboráři z institucí věnujících se výzkumu, ale i z pracovišť, která není možno přiřadit k žádné ze stávajících sekci OS SOO, bylo schváleno připravit nový název sekce, který lépe vystihne její složení.

-dě-

### Kolektivní smlouvu jim lze závidět

Opět po roce se na jednání sešli odboráři z místní organizace sdružující zaměstnance z úřadů obcí Příbramska. V organizaci je 78 odborářů, z nich 18 jsou důchodci, z Jince, Milína, Obecnice, Hluboše, Lhoty u Příbramě, Klučenice, Mi-

lešova nad Vltavou a Tochovice. Schůze se konala v pátek 15. listopadu v Příbrami v restauraci s bowlingem, to proto, aby po jednání byl i prostor pro osobní

**Pokračování na straně 2**

### Jednal Sněm ČMKOS

Na jednání Sněmu ČMKOS 19. listopadu v Praze dosavadní předseda ČMKOS Jaroslav Zavádil z důvodu zvolení za poslance rezignoval na svoji funkci a vedení konfederace do konce dubna příštího roku, kdy se bude konat sjezd ČMKOS, převzal první místopředseda ČMKOS Václav Pícl.

Delegáti sněmu se dohodli na požadavku, aby programové prohlášení budoucí vlády bylo projednáno na tripartitě. Sněm ČMKOS dále vyjádřil nesouhlas s kroky, které znamenají snižování kupní síly obyvatelstva, zejména prostřednictvím nesmyslného zvyšování DPH v uplynulém období, dlouhodobým poklesem reálných mezd a platů, očekávaným zvýšením odvodu na zdravotní pojištění zaměstnanců o dva procentní body od 1. 1. 2015, a v neposlední řadě nesouhlasí s rozhodnutím Bankovní rady ČNB o měnovém opatření vedoucím k devalvaci české koruny. Z těchto důvodů ČMKOS požaduje navýšení mezd a platů pro rok 2014, které bude eliminovat předpokládanou výši inflace a zabezpečí nárůst

reálných mezd a platů minimálně o jedno procento.

Sněm projednal zprávu o průběhu kolektivního vyjednávání v roce 2012 a 2013. „Podle odborného šetření, nedošlo v žádné podnikové kolektivní smlouvě k poklesu zaměstnaneckých mezd. Průměrná měsíční hodnota minimální mzda sjednaná v kolektivních smlouvách činí 9889 korun. Průměrná mzda celkem v podnicích s kolektivní smlouvou bylo o 11 procent, to je o 2849 korun více, než ve firmách, kde odbory a ani kolektivní smlouva nejsou. Celoročně to představovalo částku 34 188 korun navíc ke mzdám zaměstnanců. Zkrácení pracovní doby je dlouhodobě vyjednáno asi v 94 procentech kolektivních smluv. Šetření znovu potvrzuje, že existence kolektivní smlouvy ve firmách v době krize ještě výrazněji než v době růstu pozitivně ovlivňuje výdělkovou úroveň zaměstnanců, a to především zvyšováním mezd zaměstnanců v nízkých a středních příjmových kategoriích,“ uvedl na tiskové konferenci místopředseda Pícl.

### Prohlášení Sněmu ČMKOS

Sněm Českomoravské konfederace odborových svazů vyzývá současnou i budoucí vládu k neprodleným konkrétním krokům na záchranu nemocniční péče pro české občany.

- V loňském a letošním roce přišly nemocnice o více než 6,5 miliardy za zvýšené DPH.
- V letošním roce dalších 5 miliard vzala nemocnicím úhradová vyhláška Ministerstva zdravotnictví ČR.
- Dosavadní opatření současné vlády přinesou nemocnicím v listopadu a prosinci letošního roku celkem 800 milionů za zvýšené platby za státní pojištění + 700 milionů půjčky pro VZP.
- Více než 10miliardový propad stále trvá a nemocnice jsou dál ve vážné finanční situaci, třetina z nich na pokraji krachu.
- Úhradová vyhláška pro rok 2014 zvyšuje platby pouze velkým nemocnicím a specializovaným centřům.
- Většina nemocnic v regionech by měla v příštím roce dostat ještě méně peněz, než dostala letos.
- Nemocnice v regionech při tom patří k nejzaduženějším. Krach jedné třetiny z nich a vážné problémy mnoha dalších za této situace hrozí téměř neodvratně.
- Většina nemocnic v regionech má formu akciových společností, které při předlžení mohou být zlikvidovány doslova ze dne na den.
- České republice aktuálně hrozí neřízený rozpad nemocniční sítě a nezabezpečení dostupnosti zdravotní péče v rozsáhlých regionech.
- Důsledky rozpadu nemocniční sítě by byly katastrofální pro všechny – pro pacienty, zaměstnance, kraje i stát. Nemocnice nejen zajišťují zdravotní péči, ale jsou i velkým zaměstnavatelem, na jehož existenci jsou navázány další dodavatelské subjekty.

**Sněm ČMKOS zásadně odmítá, aby na vyhozenou krizovou situaci ve zdravotnictví zaviněnou bývalým ministrem zdravotnictví Leošem Hegrem a předchozí vládou doplatila většina občanů. Sněm ČMKOS vyzývá politiky: Zabraňte živelnému rozpadu českého zdravotnictví! Řešte neprodleně jeho problémy jako jednu z největších sociálních a ekonomických priorit státu!**

## Kolektivní smlouvu jim lze závidět

### Pokračování ze strany 1

setkání a zábavu, vždyť jsou členové doslova roztroušeni po celém Příbramsku.

Předsdkyně organizace Ing. Jana Kvapilová shrnula činnost za uplynulý rok, informovala o plnění končící společné kolektivní smlouvy, hospodářka Marie Režová pak přečetla správu o hospodaření organizace a o čerpání sociálního fondu. Díky kolektivní smlouvě, sociálnímu fondu a také odborovým prostředkům zaměstnanci jezdili společně do divadel, na muzikály, zájezdy, používají lístky na plavání či poukázky na stravování a do Tesco. První část schůze pak ukončila zpráva revizní komise.

Pak už došlo na hlavní program, projednání a schválení nové kolektivní smlouvy a zásad tvorby a používání sociálního fondu. Kolektivní smlouvu, která v tomto případě skutečně není pouhým opisováním zákoníku práce, jak se někdy stává, ale opravdovým navýšením pracovních podmínek zaměstnanců, celou přečetla a průběžně vysvětlovala předsdkyně J. Kvapilová.

Zaměstnanci se například zavazují projednat se zaměstnanci, jejichž pracovní poměr trvá nejméně 10 let, možnost prodloužení výpovědní doby o 1 měsíc, a to formou písemné dohody o změně pracovní smlouvy.

Hodlá-li zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. a) až d) zákoníku práce, je povinen zaměstnanci nabídnout jinou pro něj vhodnou práci, pokud takovou práci má. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele, písemně oznámí zaměstnavatel zaměstnanci včas, nejméně jeden týden předem (ze zákona 3 dny).

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) a) se odstupné podle zákoníku práce zvyšuje o jednorázobek oproti nároku ze zákona (ve smyslu § 13 zákona č. 312/2002 Sb., úředníkovi náleží vedle odstupného podle § 67 zákoníku práce, další odstupné stanovené v § 13 zákona o úřednicích). Takto navýšené odstupné náleží také v případě rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem výpovědí z důvodu podstatného zhoršení pracovních

podmínek, vzniklých v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, a to nejpozději ve lhůtě 2 měsíců od nabytí účinnosti tohoto opatření.

Dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na rozvázání pra-

Zaměstnanec nebude povinen odstupné vracet, pokud po skončení pracovního poměru bude konat práci v pracovněprávním vztahu u dosavadního zaměstnavatele, který existoval již před skončením pracovního poměru.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d)

Zaměstnavatel upraví podrobnosti způsobu vedení evidence odpracované směny, práce přesčas, noční práce, doby v době pracovní pohotovosti a evidence pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel vnitřním předpisem. Tento vnitřní předpis může zaměstnavatel vydat po předchozím projednání (souhlasu) ZV a na dobu maximálně do uplynutí účinnosti kolektivní smlouvy.



Seznámení se s návrhem kolektivní smlouvy bylo dlouhé, ale zajímavé a příjemné čtení



Předsdkyně Místní organizace OS SOO při Obecním úřadu Lhota u Příbramě je Ing. Jana Kvapilová (vpravo)

covního poměru dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c), náleží mu navýšené odstupné nad výši stanovenou zákonem nebo dohodnutou v kolektivní smlouvě, a to za každý kalendářní měsíc, o který bude jeho pracovní poměr ukončen dříve, než by byl ukončen výpovědí ze strany zaměstnavatele.

(zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí) nebo dohodou ze stejných důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši 15násobku měsíčního průměrného výdělku (ZP stanovuje nejméně 12násobek).

Podmínky, které mohou ovlivnit poskytování cestovních náhrad, zejména dobu a místo nástupu a ukončení pracovní cesty, místo plnění pracovních úkolů, způsob dopravy a ubytování, určí předem písemně zaměstnavatel, a to v do-

## Kolektivní smlouvu jim lze závidět

### Pokračování ze strany 2

hodě s příslušným zaměstnancem, kterého na pracovní cestu vysílá (*zákon pouze ukládá přihlížet k oprávněným zájmům zaměstnance*).

Znemožní-li zaměstnavatel vysláním na pracovní cestu, která trvá méně než 5 hodin, zaměstnanci stravovat se obvyklým způsobem, poskytnete mu stravné ve výši stravného jako při pracovní cestě 5 až 12 hodin.

Kontrola práce neschopného pojištěnce bude vykonávána za účasti určeného člena VMO, u kterého se bude jednat o úkon v obecném zájmu. Zaměstnavatel zjištěné případy porušení povinností práce neschopného pojištěnce zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek a navržená opatření projedná s odborovou organizací (*zákon neukládá součinnost s odborovou organizací*).

Snížení, neposkytnutí náhrady platu nebo rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem bude prováděno podle kritérií: četnost a důvod porušení léčebného režimu (*zákon neukládá kritéria*).

Zaměstnavatel poskytne zaměstnancům ze zdravotních důvodů, bez povinnosti předložit doklad o pracovní neschopnosti, pracovní volno s náhradou platu ve výši průměrného výdělku v trvání 5 dnů v průběhu kalendářního roku. Tento nárok vzniká pouze zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou. Zaměstnanec musí o toto volno požádat dopředu a nesmí být vybrány více jak 2 dny v celku.

Pokud zaměstnanec požádá zaměstnavatele o převedení jednoho týdne dovolené do roku následujícího po roce, v němž mu vznikl nárok na dovolenou, zaměstnavatel se zaměstnancem uzavře písemnou dohodu o převedení jednoho týdne, pokud v tom zaměstnavatelé nebrání vážné provozní důvody.

Zaměstnanci se zařazují do platových tříd v souladu s katalogem prací, který je stanoven nařízením vlády č. 222/2010 Sb. Zařazování zaměstnanců do platových stupňů probíhá podle dřívějšího systému zařazování zaměstnanců do platových stupňů podle délky započítatelné praxe. V tomto případě se do praxe v plném rozsahu započítává výkon práce v požadovaném oboru a v rozsahu nejvýše dvou třetin doba jiné praxe, a to v závislosti na míře její využitel-

nosti pro výkon požadované práce. Kromě uvedeného se do započítatelné praxe zahrnují i tzv. náhradní doby, mezi které patří vojenská základní (náhradní) služba nebo civilní služba a ve vymezeném rozsahu odpovídajícím zvláštnímu právnímu předpisu délka mateřské a rodičovské dovolené, nejvýše však v celkovém rozsahu šesti let. Při této variantě přichází v úvahu i stanovení jiného odstupňování započítatelné praxe s tím, že je dodržen dvanáctistupňový model.

K ocenění pracovních zásluh zaměstnance při dovršení 60 let věku bude zaměstnanci poskytnuta odměna ve výši 5000 Kč (v případě, že zaměstnanec odpracoval u zaměstnavatele více jak 10 let), k ocenění pracovních zásluh zaměstnance při dovršení pracovního jubilea 35 let bude zaměstnanci poskytnuta odměna ve výši 3000 Kč (v případě, že zaměstnanec odpracoval u zaměstnavatele více



*Dlouholetá hospodárka místní organizace a správce sociálního fondu Marie Režová k ukončení výkonu funkcí obdržela jako poděkování obrovskou orchidei (v krabici).*



*Noví členové výboru MO OS SOO při Obecním úřadu Lhota u Příbramě, po jednom z každé obce*

jak 10 let), k ocenění pracovních zásluh zaměstnance při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod zaměstnanec bude poskytnuta odměna ve výši 5000 Kč (v případě, že zaměstnanec odpracoval u zaměstnavatele více jak 10 let).

Zaměstnavatel umožní zaměstnancům stravování a ze svého rozpočtu hradí 55 % ceny oběda. Zaměstnanec má právo na příspěvek při odpracování minimálně 6 hodin za den.

Proverky BOZP bude zaměstnavatel provádět jednou ročně na

všech pracovištích se souhlasem ZO a to v termínu do 30. 10.

Je-li uzavřena kvalifikační dohoda v souvislosti se zvyšováním kvalifikace, je závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu a to maximálně 3 roky (*ZP určuje nejvýše dobu 5 let*). Pokud zaměstnanec požádá o rozvázání pracovního poměru před vypršením této lhůty uhradí zaměstnavateli náklady, které mu prokazatelně vznikly.

Je-li uzavřena kvalifikační dohoda při prohlubování kvalifikace, může závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po sjednanou dobu činit nejvýše 1 rok.

Zaměstnavatel bude vytvářet sociální fond ve výši 2 % z hrubého objemu mezd zaměstnanců a uvolněných zastupitelů obcí.

Po seznámení se návrhem smlouvy, která byla předjednána se zastupci zaměstnavatelů, přišly na řadu tajné volby. Členové rozhodli o složení nového výboru na další čtyři roky, schválili kolektivní smlouvu, kterou jim lze závidět, a rozhodli o způsobu využívání sociálního fondu s tím, že z 40 přítomných 32 zamítlo využívat fond individuálním způsobem.

Poslední část schůze pak byla volná zábava a bowling.

-dě-

## Seminář v Pavlově

Předposlední říjnový pátek jsem se vydal do Pavlova na Pálavsku na seminář pro mladé odboráře z členských odborových svazů PSI. Tento seminář organizovala Mezinárodní federace odborových svazů veřejných služeb (PSI) ve spolupráci s irským odborovým svazem IMPACT a Odborovým svazem zdravotníků a sociální péče ČR. Příjemně mě překvapila vysoká účast, a to téměř tři desítky odborářů. Byli mezi námi zdravotníci, členové odborového svazu kultury a ochrany přírody, hasiči, plynářů a odborového svazu státních orgánů a organizací. Také zde byla řada zástupkyň ze Slovenska. Jako hosté dorazili J. Krejbych z PSI/EPSU, Pablo Sánchez z EPSU a Denis Rohan z IMPACT. Skvělou organizací nám zajistil místopředseda zdravotníků Josef Lačo Kucharský.

V pátek proběhlo oficiální zahájení a představení účastníků i programu semináře. Poté jsme spolu mluvili o problémech, které máme na jednotlivých pracovištích u sklenky dobrého vína. V sobotu jsme si vyměňovali názory, jak se nám daří či nedaří získávat mladé členy do odborů. Nejvíce byla asi slyšet myšlenka, že je třeba se zaměstnanci osobně mluvit a vysvětlovat jim, k čemu odbory slouží. Neméně důležité je také zviditelňování výsledků odborové práce. Po tomto bloku vystoupil Denis Rohan, který nám popsal, jak funguje oslovování mladých zaměstnanců v Irsku. Potom nám Pablo Sánchez z Evropské federace odborových svazů veřejných služeb popsal situaci mladých nezaměstnaných v Evropě. Průsečík vystoupení obou hostů vidím ve snadnějším přístupu mladých ke vzdělání a snaha o aktivní zapojení mladých do společenského života. Odpoledne jsme měli workshop na téma Sociální dialog v praxi, který byl zaměřen především na kolektivní vyjednávání.

V neděli k nám promluvil Josef Krejbych. Podle něj si někteří odboráři mohou myslet, že by bylo lepší, kdyby odbory pracovali jen pro odboráře, ale to může být kontraproduktivní. Je důležité zaměstnancům vysvětlovat, co odbory znamenají, že silnější členská základna



odborů znamená lepší vyjednávací pozici. Hlavním úkolem odborů je bojovat za lepší pracovní a platové podmínky zaměstnanců. To mohou dělat jen silné odborové svazy, které mají skvělou právní podporu. Tu nezajistí odborové svazy, jejichž základní organizace si většinu příspěvků nechávají pro sebe. Důležitá je jednota odborů. Ta je možná i při více odborových organizacích, ale mnohem efektivnější je jedna silná organizace.

Myslím si, že má účast na semináři v Pavlově byla přínosná nejen v seznámení se s členy jiných odborových svazů, ale také ve sdílení pohledů na řešení aktuálních problémů odborů.

Jsem rád, že jsem se tohoto semináře zúčastnil. Věřím, že seminář, který proběhne v dubnu 2014, bude stejně kvalitní.

Kamil Kloz

## PŘEČETLI JSME



BRITÁNIE, 13. 11. 2013:

O muži, který nás ze zlatého trůnu poučoval o tom, že musíme šetřit

Na státním banketu pro nového primátora přednesl premiér David Cameron projev o tom, jak podporuje politiku trvalých škrtů. Povstal při tom ze zlaté židle a četl svůj projev ze zlatého pultu.

Náhodou jsem byla na banketu také přítomna a slyšela jsem na vlastní uši tu zprávu o politice trvalých škrtů. Bohužel jsem tam nebyla jako hodnostář, cizí diplomat, kapitán průmyslu ani ředitel velké finanční firmy. Byla jsem tam jako číšnice, napsala v deníku Guardian Ruth Hardyová. Kontrast mezi tím, co Cameron říkal a kde to říkal, se zdál zpočátku být téměř příliš absurdní, aby se kvůli tomu měl člověk rozčilovat. Ale ono to vlastně odráželo něco děsivého v Cameronově postoji k lidem, o nichž tvrdí, že pracuje v jejich zájmu.

Pracuju po večerech a o víkendech pro jednu firmu, která dodává číšníky pro recepcie. Firma je to výborná a hodiny jsou flexibilní, takže mohu tuto práci spojit se svou hlavní prací jako stážistka. Je to ale tvrdé a už dva měsíce jsem v podstatě pořád nevy spal. Avšak pracuju na zajímavých akcích a luxus banketu v Guildhallu bral dech.

Hosté nejprve dostali šampaňské, pak následoval předkrm ("oslava britských hub"), rybí chod a pak hlavní chod - hovězí řízek, samozřejmě víno. Než byly podávány dezert, dezertní víno, portské,



brandy a whisky, pronesl Cameron svůj projev. Odešli jsme dolů do páru naplněné kuchyně, kde jsme čistili příbory. Většina z nás byla už v této chvíli vyčerpaná. Následně na recepci je fyzicky náročná a já jsem tam zdaleka nebyla jediná, kdo pracuje ve dvou nebo ve třech zaměstnáních. Kontrast mezi oběma světy byl šokující.

Možná, že Cameron tu ironii neviděl. Možná, že zapomněl na armádu obsluhujících číšníků, uklízečů, kuchařů a nosičů, kteří byli také přítomni na tom banketu. Možná, že si myslel, že je v místnosti se stejně bohatými lidmi, kteří chápou nutnost škrtů. Možná, že ho nenapadlo, že jeho přednášku nepochopili tak lehce ti, kteří zrovna nezkonsumovali večeri o čtyřech chodech. Možná, že zapomněl na ty z nás, kteří jsou invalidé nebo nezaměstnaní, anebo dostávají jen minimální mzdu, pro něž měly vládní škrtů katastrofální a zraňující dopad.

Ve svém projevu hovořil Cameron o "hubenějším, efektivnějším, levnějším státě". Argumentoval, že šetření by mělo být trvalou státní politikou. Rozhodl se snížit administrativní výstřelky některých veřejných služeb. Nehovořil samozřejmě o tom, zda dojde k nějakým změnám na luxusním státním banketu, jehož se zrovna účastnil. Možná příští rok budou jen tři chody, a možná že se přítomní budou muset obejít bez dezertního vína.

Opravdu nechápu, jak Cameron a jeho vláda mohou dělat tyto věci. Kromě idiotství, kdy požaduje škrt ve chvíli, kdy má na sobě bílého motýlka - ten člověk snad nikdy neslyšel o Twitteru? - neví, co způsobují škrt v sociální infrastruktuře zranitelným členům společnosti? Cameron večeri na banketu, zatímco se loni v Británii ztrojnásobil počet lidí, kteří jsou závislí na rozdávaní potravin z charitativních center. Jak mi řekl jeden kolega při rozdělení jídel Cameronovým společníkům: "Docela hodně mi vadí, že vždycky roznášíme jídlo zadarmo lidem, kteří jídlo zdarma nepotřebují."

Politický obsah toho, co Cameron říká, je zjevně důležitější než to, kde to říkal, ale nemyslím si, že to místo bylo zcela irelevantní. Mám zásadní problém s člověkem, který sedí na zlatém trůnu a dělá nám přednášky o tom, že musíme šetřit.

Všichni zjijeme jen jednou a život tolika lidí je těmito škrti ochromen. To je krutá a škodlivá realita trvalých škrtů, a měli bychom Cameronovi dát jasně najevo, že to nechceme.

<http://www.blisty.cz/art/71004.html>

<http://www.theguardian.com/commentisfree/2013/nov/13/david-cameron-austerity-public-sector-cuts>

Zvýhodněné pobyty pro členy odborového svazu

Priessnitz  
LÉČEBNÉ LÁZNĚ JESENÍK

## Silvestrovský pobyt v lázních



6 740,- Kč / osoba

5 dnů / 4 noci

Balíček zahrnuje:

4x ubytování ve dvoulůžkových pokojích s příslušenstvím v lázeňském domě Priessnitz\*\*\*\*  
4x polopenze - snídaně formou buffetu, večere servírované.  
V hotelu Priessnitz večere formou buffetu  
lázeňský poplatek, společenské pořady, Silvestrovský večer 31. 12.

Lázeňské procedury čerpané během pobytu:

1x saunový svět  
1x bazén s vodopádem, protiproudem a vířivkou  
1x lehká masáž s Priessnitzovým mazáním  
+ 500 Kč kredit na procedury dle vlastního výběru

Dárek při příjezdu: saunovací kilt

Bonus: 1x saunový svět (60 min), 1x silvestrovské bruslení

Silvestrovský program 27.12.2013 - 3.1.2014 zahrnuje:

- Společenský večer na uvítanou
- Noc s Partyškou a hvězdami hudebního nebe - ABBA revival, Fashion show
- The Backwards - vystoupení nejlepšího revival bandu Beatles na světě
- Filmová noc
- Divadelní večer
- Moravský večer - ochutnávka moravských vín a cimbállovka
- Silvestrovský večer s bohatým programem
- recitál Milana Drobného
- společenský večer na rozloučenou



www.priessnitz.cz

## § ODPOVÍDÁME §

**Dotaz:** Za jakých okolností je možné rozvázat pracovní poměr z rozhodnutí zaměstnance, aby nepřišel o plný nárok na podporu v nezaměstnanosti?

**Odpověď:** Obecně platí, že procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu po celou podpůrčí dobu.

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek po podpůrčí dobu. Podpůrčí doba činí u uchazeče o zaměstnání a) do 50 let věku 5 měsíců, b) nad 50 do 55 let věku 8 měsíců, c) nad 55 let věku 11 měsíců.

Rozhodující pro délku podpůrčí doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

Pro tento účel zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti vymezuje jako vážné důvody, důvody spočívající v

1. nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let,
2. nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby, přičemž tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
3. docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte,
4. místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera,
5. okamžitým zrušení pracov-

ního poměru zaměstnancem podle § 56 zákoníku práce,

6. zdravotních důvodů, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s krajskou pobočkou Úřadu práce při zprostředkování zaměstnání, nebo
7. jiných vážných osobních důvodů, například etických, mravních či náboženských

nebo důvodech hodných zvláštního zřetele.

Zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce sice stanoví, že zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď za jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, nicméně právě důvod ukončení pracovního poměru je důležitou právněrelevantní skutečností, v jaké výši bude občanovi přiznána podpora v nezaměstnanosti. Z výše uvedeného tudíž vyplývá, aby občanovi mohla být přiznána při zákonem stanovených podmínkách podpora v nezaměstnanosti v nesnížené procentní sazbě je účelné, aby zaměstnanec ve své výpovědi

vedl, že podává výpověď proto, že např. pro výpověď má vážný důvod spočívající v tom, že z důvodu manželova zaměstnání nemůže doprovázet dítě do předškolního zařízení. Pokud totiž uchazeč o zaměstnání úřadu práce nedoloží nebo neosvědčí svůj vážný důvod, který měl pro ukončení pracovního poměru, bude mu podpora v nezaměstnanosti při splnění zákonem stanovených podmínek přiznána ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku, která mu bude poskytována po celou jeho podpůrčí dobu.

Mgr. Olga Bičáková

**Zvýhodněné pobyty pro členy odborového svazu**



**Priessnitz**  
LÉČEBNÉ LÁZŇE JESENÍK

# Lyžařský pobyt

**3 949,- Kč / osoba**  
Původní cena 4 574 Kč

**4 dny / 3 noci**

**Balíček zahrnuje:**

3x ubytování ve dvoulůžkových pokojích s příslušenstvím v lázeňském domě Priessnitz\*\*\*\*  
3x snídaně formou švédských stolů  
lázeňský poplatek

**Wellness program:**

- 1x klasická částečná masáž
- 1x bazén s vodopádem, protiproudem a vířivkou
- 1x saunový svět
- 1x hydromasážní vana

**Skipas:**

- 1x 4 hodinový skipas s občerstvením ve Skiparku Filipovice (3 sjezdovky, sedačková lanovka, snowpark, dětský park, sluneční terasa s lůžátky, testcentrum, lyžařská škola, půjčovna, večerní lyžování, restaurace a bar)
- 1x 4 hodinový skipas s občerstvením na nejdelší sjezdovce v ČR v lyžařském areálu Ramzová (čtyřsedačková lanová dráha z Ramzové na Čerňavu, dvousedačková lanová dráha z Čerňavy na Šerák a 3 lyžařské vleky, lyžařská škola, dětský park, půjčovna, restaurace a bar)

**Bonus:**

- 1x večeře zdarma v den příjezdu

**Slevy:**

Možnost nákupu skipasů za zvýhodněnou cenu

100% sleva pro děti do 3 let bez nároku na stravu a lůžko

20% sleva pro děti od 3 - 12 let (ztahuje se na ubytování a stravování)



**Dotaz:** Zaměstnavatel mi nabídl možnost absolvovat intenzivní jazykový kurz s tím, že cenu kurzu zaplatí on a doba kurzu (3krát 90 minut týdně) bude mimo mou pracovní dobu (čili nebudu za tuto dobu pobírat plat). Myslím, že doba věnovaná na zvyšování kvalifikace ve prospěch zaměstnavatele, by měla být brána jako pracovní doba. Pokud úspěšně absolvuji kurz ve svém volnu, mohu eventuálně (např. při ukončení pracovního poměru, v takové situaci je nyní spolupracovník) žádat o proplacení času, který jsem věnoval absolvování kurzu? Nebo tím, že podepíšu dohodu, že kurz je v mém volnu, se dopředu vzdávám této možností? Můžete mi poradit, jak se v situaci, kdy mi nabídl zaměstnavatel kurz, nejlépe zachovat?

**Odpověď:** Z vašeho dotazu nevyplývá zda jazyk, jehož studium vám bylo nabídnuto, již nepoužíváte v souladu se svojí pracovní smlouvou a zaměstnavatel má zájem, abyste se v něm ještě zdokonalil. Stejně tak neuvádíte, zda vám bylo absolvování kurzu přímo uloženo, nebo jak dlouho tento jazykový kurz má trvat. Z těchto skutečností by bylo rovněž možné dovodit záměr zaměstnavatele.

Jestliže zvolený cizí jazyk již používáte v souladu s pracovní smlouvou, nejednalo by se o zvyšování kvalifikace, ale o její prohlubování nebo doplňování. Bylo by tomu tak proto, neboť by se neměnila podstata vaší kvalifikace, která umožňuje vám, jako zaměstnanci, výkon sjednané práce. Přitom za prohlubování kvalifikace se považuje též její udržování a obnovení. Zaměstnanec je ze zákona povinen prohlubovat si svoji kvalifikaci k výkonu sjednané práce. Účast na školení nebo jiných formách přípravy anebo studiu za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat. V daném případě by vám samozřejmě zaměstnavatel musel ze zákona uhradit vynaložené náklady na kurz, což také učinil, a zároveň uhradit dobu, po kterou kurz ve svém volném čase navštěvujete, a to ve výši průměrného platu, případně i příplatků za přesčasovou práci.

Účast na školení a studiu nebo jiných formách přípravy k prohloubení kvalifikace zaměstnanec je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci uložit.

Vedle zákoníku práce upravují formu prohlubování kvalifikace ještě některé zvláštní právní předpisy, jako např. zákon o úřednících územních samosprávních celků. Ten v § 20 ukládá úředníkům průběžně vzdělávání, mezi které patří rovněž získávání nebo prohlubování jazykových znalostí.

O účasti úředníka na takovémto kurzu rozhoduje vedoucí úřadu, a to zase na základě potřeb územně samosprávních celků jako zaměstnavatele. Náklady na tyto kurzy nese tento zaměstnavatel.

Pokud se týká zvýšení kvalifikace – o které uvažujete - ta je chápána jako změna hodnoty kvalifikace. Zvýšením kvalifikace je též její získání nebo rozšíření. Zvyšováním kvalifikace je studium, vzdělávání, školení nebo jiná forma přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele. Rozhodující je tedy to, zda má zaměstnavatel na zvýšení kvalifikace zaměstnance zájem. O tom, zda se jedná nejenom o zájem zaměstnance ale i o potřebu zaměstnavatele, rozhoduje pouze zaměstnavatel sám. V tom případě je pak zaměstnavatel ze zákona povinen - nejsou-li dohodnuta nebo stanovena vyšší nebo další práva – poskytnout zaměstnanci mimo volna na zkoušky pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu v nezbytném rozsahu k účasti na vyučování, výuce nebo školení pokud tyto zasahují do pracovní doby. Přiměřenost nezbytné nutné doby je na rozhodnutí zaměstnavatele, ale určitě jí není jen pouhá doba výuky.

Jiné náklady, jako např. školné nebo náklady na studijní materiály, zaměstnavatel není povinen hradit, může se však k jejich úhradě zavázat v nezbytném rozsahu.

Ve vašem případě by bylo proto vhodné zjistit, zda zaměstnavatel s vámi počítá pro náročnější práci, kde je výborná znalost konkrétního jazyka nezbytná, nebo obecně pokládá za nutné, aby jeho zaměstnanci disponovali určitým rozsahem jazykové vybavenosti. Takovýto záměr zaměstnavatele byl jistě rozhodnut na poradě kompetentních vedoucích zaměstnanců.

Pokud totiž tomu tak nebylo, bude obtížné dokazovat, že se jedná o zvyšování kvalifikace

## § ODPOVÍDÁME §

ve smyslu zákoníku práce. Je totiž možné, že vám poskytnutá nabídka na jazykový kurz souvisí se závazkem zaměstnavatele, vyplývajícím z kolektivní smlouvy, pomoci zvyšovat kvalifikaci zaměstnanců (kde je i stanoven rozsah nároku zaměstnance), případně se jedná o benefit, který je zaměstnanci často vítaný. Nemá však přímou vazbu na potřebu zaměstnavatele. Potom by se vámi vznesený požadavek na úhradu platu za dobu účasti na jazykovém kurzu, případně jeho soudní vymáhání setkal u zaměstnavatele s nepochopením, které by se mohlo negativně odrazit na vaší další spolupráci.

Zaměstnavatel často v případě zvyšování kvalifikace uzavírá se zaměstnancem tzv. „kvalifikační smlouvu“. Obyčejně jej k tomu vede obava, aby zaměstnanec, který získá vyšší kvalifikaci, se zaměstnavatelem nerozvázal následně pracovní poměr. Kvalifikační dohoda musí mít písemnou formu a lze ji uzavřít při zvýšení kvalifikace, výjimečně též při prohloubení kvalifikace, pokud náklady zaměstnavatele na prohloubení dosáhly alespoň 75 000,- Kč. Podmínkou její platnosti je písemná forma.

Kvalifikační dohoda musí obsahovat mimo jiné:

- druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení,

- dobu, po kterou se zaměstnanec zavazuje setrvat u zaměstnavatele v zaměstnání po ukončení zvýšení kvalifikace (nejdéle 5 let ),
- druhy nákladů, které zaměstnavatel nad zákonný rámec bude za zaměstnance hradit,
- druhy nákladů a celkovou částku nákladů, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit zaměstnavateli, pokud nesplní svůj závazek setrvat v zaměstnání.

Pokud zvyšování vaší kvalifikace by bylo prokazatelně v zájmu zaměstnavatele, pak skutečnost, že jste se v nějaké dohodě vzdal svého práva by neměla hrát právně roli, protože zaměstnanec se nemůže předem vzdát svých práv, která vyplývají ze zákona.

Shrnuto: Jestliže by se ve vašem případě jednalo o prohloubení kvalifikace, pak veškeré náklady na toto prohloubení jdou na úkor zaměstnavatele.

Jestliže by se jednalo o zvýšení kvalifikace pak zákonný nárok (pokud nejsou dohodnuta nebo stanovena vyšší nebo další práva) je upraven v § 232 zákoníku práce. Lze jej pak uplatnit pouze za předpokladu, pokud zaměstnavatel rozhodl, že toto zvýšení kvalifikace je v souladu s jeho potřebou.

JUDr. Pavel Sirůček

odboryplus.cz

Portál plný výhod

### Prezentace programu Odbory Plus v místě, kde působí vaše odborová organizace

Určete si místo a datum, kdy k vám dorazí tým Odbory Plus a podrobně vysvětlí výhody členství v tomto benefičním programu. Pro uspořádání prezentace je nutná účast minimálně 10 lidí (i nečlenů odborů). Prosím, určujte termín s předstihem alespoň 14 dní. Pro objednávání termínu prezentace programu Odbory Plus využijte tento internetový formulář:

<https://docs.google.com/a/chytryhonza.cz/spreadsheet/viewform?formkey=dEtDWmEyWG9mRWFTEtDJ4anhmUFJUTHc6MQ>

Po jeho vyplnění vás bude kontaktovat manažer programu Odbory Plus a dořeší s vámi detaily. Pro objednání termínu můžete rovněž volat na tel +420 774 775 959 nebo psát na e-mail: [podpora@odboryplus.cz](mailto:podpora@odboryplus.cz).

# Stres? RELAXACE



Umění relaxovat, uvolnit se, zbavit se napětí, odpočinout si a nabrat sil je jedním z nejvýznamnějších způsobů zvládnání stresu, který přestal být na počátku 21. století výjimkou, ale stal se součástí každodenního života lidí – příslušníků civilizované společnosti.

Ovládnutí tohoto umění je proto velmi důležité pro zdravý život. Využití představitelství (imaginace) hraje v nácviku relaxace velmi důležitou roli, spojení nácviku relaxace s pohybovou aktivitou tomuto nácviku výrazně napomáhá, a stejně tak založení nácviku na správném předpokladu, že relaxace tělesná umožňuje vzhledem k propojení tělesné a duševní složky člověka poměrně snadné navození relaxace duševní. Důležité je též postavit nácvik relaxace na schopnosti diferencovat zcela jednoznačně mezi stavy napětí a uvolnění.

## Protistresová dechová cvičení

Patří mezi nejrozšířenější relaxační metody vůbec. Vycházejí ze skutečnosti, že dýchání je jednou ze základních životních funkcí, tudíž se jedná o rozvíjení jedné z přirozených lidských potřeb, ale i z okolnosti, že nácvik těchto cvičení se může provádět bez přímého dohledu lékaře či trenéra. Dýchání je kromě toho velmi dobře ovlivnitelné vůlí, a může tak samo sekundárně ovlivňovat další funkce těla i ducha.

Při nácviku preferujeme břišní typ dýchání (*oba zbyvajících typy dýchání, tj. krátké, rychlé nadechnutí, kdy dochází ke zvětšení objemu hrudníku shora, pokrčením ramen při prožívání náhlých emočních stavů, i klasické hrudní dýchání, při kterém se poměrně rychlými, ale ne příliš hlubokými vdechy rozšiřuje hrudní koš pro relaxaci nejsou vhodné*), při němž se kapacita plic rozšiřuje i ve spodní části trupu. Jde o pomalé a hluboké dýchání, navozující celkový pomalý, klidný a stabilní životní rytmus.

Základem pro protistresová dýchací cvičení, ostatně jako pro všechny relaxační metody, je zaujetí pohodlné a uvolněné pozice vsedě nebo vleže. Vypustíme z mysli všechny stresující myšlenky a zaženeme je daleko za hranice našeho vědomí. Soustředíme pozornost na pokyny, které můžeme buď sami sobě podávat prostřednictvím tzv. vnitřní řeči („v duchu“), nebo je můžeme vyslechnout od terapeuta.

Začínáme hlubokým a pomalým nádechem nosem, v jehož průběhu pomalu počítáme asi do osmi až deseti podle kapacity plic a aktuálního tempa vdechování vzduchu. Užíváme břišní dýchání. Při počítání usilujeme nenásilně o dosažení co nejvyššího čísla, ale bez pocitu napětí a nepřirozeného přemáhání či nadměrného úsilí – nesmí jít o stres sám o sobě ve snaze dopočítat se vyšších čísel.

Na vrcholu nádechu následuje zadržení dechu opět s nevysoveným počítáním pokud možno do stejné či podobné hodnoty jako při nádechu a pak co nejdelší výdech nosem doprovázený opět počítáním. Po celou dobu je samozřejmě nutné myslet pouze na dýchání a nepřipustit narušení této koncentrace jakýmkoli rušícím podnětem. Hlavní část relaxace se odehrává během zadržení dechu a následně při vydechování, a proto zde musí být oproštění od rušících podnětů zcela důsledné.

Rychlost počítání můžeme v počátcích nácviku této techniky korigovat metronomem, při dalším osvojování a zdokonalování metody by již tempo mělo být přirozené a poměrně stabilní.

## Soustředění a odvedení pozornosti

Rovněž tyto metody patří mezi ty, jež lze nacvičovat a zdokonalovat bez přímé účasti terapeuta. Další výhodou těchto metod je to, že jsou proveditelné přímo „v akci“, tj. v situaci, kdy hrozí nástup či eskalace konfliktu spolu s nástupem a rozvojem stresové reakce. Platí to jak o protistresových dýchacích cvičeních, tak o postupu využívajícím soustředění a odvedení pozornosti. Takové metody jsou využitelné v práci, v konfliktních situacích, jež se mohou vyskytnout kdykoli a kdekoli mezi lidmi, kdy nemůžeme jen tak z ničeho nic vstát a odejít, začít cvičit, plavat nebo si lehnout. Tyto metody jsou proveditelné i tak, že na nás nemusí být vůbec nic znát.

Usilujeme hned od počátku o uvolnění, relaxovaný postoj nebo, pokud je to možné, zaujmeme vhodnou pozici vsedě. Nejsme-li právě v rozhovoru s někým dalším, co nejrychleji zapudíme všechny pracovní, interpersonální a další rušící a nepřijemně prožívané podněty a soustředíme se plně na prostředí, které nás obklopuje.

Nacházíme-li se právě v místnosti, která je pro nás spojena s nepříjemnými zážitky, přesuneme se jinam, do vedlejší místnosti, haly, klubovny, vestibulu atd. Představíme si sami sebe v roli správce budovy, v níž se nacházíme. Máme za úkol provést revizi či inventuru místnosti, v níž právě jsme. Prohlédneme si pomalu a pečlivě celou místnost, její tvar, počet dveří, oken, vybavení nábytkem, koberci, záclonami, závěsy, způsob vymalování či vtapetování, druh větrání, vytápění a event. i dalšího vybavení (v kanceláři či pracovně např. telefony, faxem, kopírkou, počítačem, tiskárnou apod.). Posoudíme vhodnost osvětlení a případného doplnění vybavení místnosti dalším, nadstandardním zařízením (např. použitím klimatizace či pračky nebo čističky vzduchu).

Všimneme si barevného sládní místnosti, posoudíme funkčnost uspořádání z hlediska obsluhy (tzv. ergonomická hlediska) a zvážíme celkový dojem (image), který v nás místnost vyvolává. Zhodnotíme, zda místnost může dobře sloužit svému účelu a zda se v ní její uživatelé mohou cítit dobře, tj. zda celkový dojem z místnosti navozuje

je pocitu uspokojení a pohody. Na závěr uvažujeme o prognóze dalšího využití, případně o jeho možné změně, potřebě doplnit či obměnit inventář a zhruba posuzujeme a odhalujeme potřebné investice pro tyto změny. Po celou dobu myslíme pouze na tyto problémy, zcela vážně a na 100 procent se jimi zabýváme a považujeme za momentálně nejdůležitější činnost, kterou vykonáváme. Usilujeme o racionální, objektivní a konstruktivní vnímání a hodnocení.

Po skončení této inventury se naše mysl, očištěná a osvěžená touto dosti rozsáhlou odbočkou, pravděpodobně nebude chtít hned vrátit k předcházejícím problémům. Můžeme proto bez větších obav opustit roli správce budovy a vrátit se k práci či k přerušnému jednání. Celá metoda trvá – přes uvedený poměrně rozsáhlý popis – pouze několik málo minut. Je proto využitelná téměř za všech výchozích situací.

## Rychlé tělesně-duševní relaxační cvičení

Cvičení je založeno na sledu jednoduchých tělesných cviků, s nimiž je spojena relaxace celková, včetně odstranění duševního napětí.

Výchozím bodem je uvolnění těla v pozici vsedě, pohodlné usazení nejlépe v křesle s opěrkami pro ruce. Nohy jsou volně položeny před křeslem, přibližně v pravém úhlu k podlaze. Ruce jsou volně položeny na opěradlech křesla, pokud máme k dispozici pouze židli, položíme ruce na nohy tak, že konce prstů jsou kousek za kolena.

Vlastní cvičení zahájíme postupným uvolňováním prstů na dominantní (nejčastěji pravé) ruce. Zvedneme nejprve palec na této ruce, chvíli jej ponecháme v nejvyšším bodu a pomalu jej spustíme zpět do výchozí polohy. Znovu jej zvedneme, tentokrát až do nejvyššího bezbolestně, či jen s mírně prožívanou bolestí dosažitelného místa zdvihu, opět jej chvíli ponecháme nahoře, uvědomíme si pocit mírnějšího, v podstatě ještě příjemného napětí a opět jej pomalu spouštíme dolů. Potřetí zvedáme palec jen asi do tří čtvrtin výše maximálního zdvihu, opět jej chvíli ponecháme nahoře, uvědomíme si pocit tohoto mírnějšího napětí a pak jej vlastní vahou necháme spadnout dolů.

Toto je obecný návod postupu provádění všech dalších cviků. Postupně takto procvičujeme všechny prsty na pravé ruce, pokračujeme prsty na levé ruce, potom následuje pravé zápěstí, levé zápěstí, pravé a levé předloktí, celá pravá a levá paže, následuje krk, hlava a ramena. Když docvičíme poslední část těla, zůstaneme chvíli (asi 2 minuty) v relaxovaném stavu a nerušeně necháváme doznít jeho důsledky. Souběžně (či těsně následně) s tělesnou relaxací se dostavuje relaxace duševní.

## Metody využívající představivost

Mezi tyto metody spadá vlastně naprostá většina relaxačních metod, nebo – s malými výjimkami – jde většinou a představování si něčeho, co relaxaci buď přímo vyvolává, nebo jí alespoň vydatně napomáhá. Metody mohou být využívány buď samostatně, nebo jako navazující prodloužená reakce např. po tělesně-duševním relaxačním cvičení.

Po zaujetí vhodné a pohodlné pozice, podobně jako u metod předchozích, vypuštění z hlavy všech nepříjemných myšlenek a soustředění se na relaxaci, začínáme v mysli navozovat obraz příjemné a uklidňující krajiny. Může jít o krajinu již dříve skutečně navštívenou nebo o krajinu vysněnou. Vzhledem k tomu, že ne všichni lidé mohou s dostatečnou přesností odhadnout úroveň a kvalitu své představivosti, je vhodnější navozovat představu takové krajiny, kterou jsme již někdy dříve reálně viděli.

V zásadě jsou nejlépe využitelné dva základní druhy představované krajiny. V případě, že účastníci relaxace mají v oblíbenosti vodní sporty a rádi tráví dovolenou u vody, je žádoucí navodit představu vodní (mořské, říční, jezerní, rybníční atd.) hladiny. V případě strachu z vody či pouze menší obliby vodního živlu je nevhodnější představou strom či les.

Instrukce je podávána tak, aby navozovaná představa byla co nejvěrnější a nejživější. Každý z účastníků by si měl vybrat takovou představu, na kterou si skutečně dobře vzpomíná, a měl by se pokusit obraz krajiny „rekonstruovat“ s co nejvyšší jasností a živostí.

Obraz přírody by neměl být rušen žádným arteficiálním prvkem (např. motorovým členem na hladině, plavci, davy lidí, stánky a prodávací, v případě představy lesa dřevorubci či traktory). Krajina by měla být ozářena slunečním svitem, za mírného, slabého vánku.

Místnost, kde se relaxace provádí, by měla být alespoň minimálně odhlučněna, aby bylo možno eliminovat vlivy sluchových podnětů. Před zahájením utváření představ zavřeme oči, aby byly co nejvíce oslabeny též zrakové podněty. Vyvolávaná představa by měla být postupně stále více a více konkretizována, tj. od prvního, spíše obecně laděného obrazu příslušné přírodní scenérie by měla směřovat k postupnému vybarvování co nejvyššího počtu detailů (např. malých vlnek na vodní hladině, odlesků slunce, písku na pláži, mráček na obloze, průzračnosti nebo naopak temnosti vody, rytmičkému pohybu vln, mořských či vodních řas a trav, vodní trřístě v oblázcích atd.). Podobné detaily je samozřejmě žádoucí produkovat i v případě představ lesa či stromu.

Hlavním kritériem úspěšnosti je v tomto případě právě jasnost a živost vyvolávaných představ spolu s množstvím a kvalitou detailů, kterými jsou vybarvované scenérie doplněny. Pokud se v průběhu relaxace podaří dosáhnout takové věrnosti detailů a proporcovanosti celkového obrazu, že se představa vyvolávaná v naší mysli v podstatě rovná či těsně blíží vnímané realitě, je možno předpokládat, že cíle bylo dosaženo a relaxace by v takovém případě měla být vysoce efektivní.

*Z Pohyb a relaxace: PhDr. Vladimír Kebza, CSc. doc. MUDr. Lumír Komárek, CSc.,*

*Státní zdravotní ústav*

[http://www.szu.cz/uploads/documents/czpp/edice/plne\\_znani/brozury/pohyb\\_20a\\_20relaxace.pdf](http://www.szu.cz/uploads/documents/czpp/edice/plne_znani/brozury/pohyb_20a_20relaxace.pdf)

## 8. listopad – Generální stávka v Portugalsku

Pobočky PSI a EPSU v Portugalsku upořádali 8. listopadu generální stávku. Protestovali tak proti poslednímu rozpočtovému návrhu a dalším útokům na mzdy, penze a zaměstnanecké podmínky. Zaměstnanci ve veřejné správě, a obzvláště ti v místní samosprávě, pocítují pokles svých mezd a zhoršování sociálních a pracovních práv. Tito pracovníci volají po rezignaci vlády. Zástupci PSI zaslali své přidružené organizaci STAL dopis, ve kterém vyjadřují svou podporu. Pracovníci ve veřejném sektoru v Portugalsku už mají dost zmrazování mezd, zvyšování daní a propouštění. K nedávným škrtům vláda nyní přidává další v oblasti vzdělávání, zdravotnictví a sociálního zabezpečení. Přibližně 90 % portugalských pracovníků ve veřejném sektoru čeká snížení mzdy o 2,5 % při mzdě 600 eur až po 12 % u těch, kteří vydělávají přes 2000 eur. Státní rozpočet útočí na pracovníky a jejich mzdy zatímco chrání velké korporace. Více než milion pracovníků a penzistů bude dotčeno škrtů. Kromě snižování mezd navrhuje vláda i snižování vládních výdajů.



## Řecko: Pracovníci ve veřejných službách odolávají úspornému sociálnímu experimentu

Mezinárodní odborová internacionála PSI podpořila řecké pracovníky, kteří vyšli do ulic při nedávné generální stávce, aby protestovali proti pokračujícímu propouštění a omezování veřejných služeb, které na Řecko uvalila Trojka (ECB, EU a MMF). Za pokračující finanční pomoc přislíbilo Řecko během následujících dvou let propuštění 40 tisíc pracovníků ve veřejných službách. PSI svolalo mezinárodní tým novinářů z oborů práce, aby je informovala o přibězích řeckých pracovníků. V zoufalé situaci, kterou přinesla úsporná opatření v podobě 62% nezaměstnanosti u mladých a rostoucí hrozbě nacionalismu, stojí pracovníci a jejich komunity při sobě v boji proti sociální manipulaci ze strany Tojky. Rosa Pavanelli, generální tajemnice PSI, k tomu řekla:



„Cílem naší mise je seznámit veřejnost s příběhy, které ukážou dopady úspor a politik Trojky na obyčejné lidi, pracovníky a odboráře. Řekové nám ukazují, jak se dá odolávat privatizaci a útokům na pracovní práva. To, co zde vidíme, mě přesvědčuje o tom, že Řecko nebylo pro úsporné politiky vybráno náhodně, ale schválně, jakožto politický experiment – pokusit se oslabit silné odbory a oslabit sociální stát. Je zvrácené, že tato snaha o snížení demokracie probíhá zrovna v samotné kolébce demokracie.“ Christos Kartzidis, starosta města Elliniko, k současné situaci uvedl: „Rozpočty municipalit jsou nyní seškrtány o 60 procent. Najímání nových municipálních pracovníků je zakázáno kromě kontraktů na dobu určitou. Nový vládní program plánuje propuštění dalších 5000 pracovníků samospráv. V červenci 2013 byla zrušena místní policie a ostraha škol. Vláda zavedla tolik omezení, že nedokážeme vystačit ani s naším vlastním rozpočtem. Pokud s těmito politikami nebudeme bojovat, naše municipalita a naši lidé nebudou mít žádnou budoucnost.“

## Tajfun Haiyan: EPSU podporuje pobočky PSI na Filipínách

12. listopad 2013

Evropská federace odborových svazů veřejných službách (EPSU) podporuje filipínské pobočky PSI a posílá soustrast všem obyvatelům Filipín. Solidaritu a hlubokou soustrast s filipínským lidem vyjádřili i členové řídicího výboru PSI. Uvědomujeme si, že tato bouřka, která zřejmě byla nejsilnějším tropickým cyklonem na pevnině vůbec, způsobila obzvláště těžké škody a ztráty na životech na ostrově Samar a Leyte, kde guvernér odhaduje alespoň 10 tisíc mrtvých ve městě Tacloban. Tato katastrofa následuje tragické zemětřesení a několik dalších silných bouří, které v poslední době pustošily Filipíny. I nadále musíme mít za prioritu vzájemnou spolupráci napříč všemi odborovými organizacemi, abychom mohli vyvíjet tlak na vlády a OSN pro zvýšení investic do záchranných služeb. Zástupci vlád a OSN musí více zapojit pracovníky ve veřejných službách, zlepšit jejich školení, zvýšit zdravotní a bezpečnostní standardy a zlepšit prostředky, vybavení a komunikaci pro pracovníky, kteří bojují s takovými pohromami. Musíme zvládnout koordinaci pracovníků napříč hranicemi, sdílet znalosti a zkušenosti s cílem zvýšit efektivitu a snížit lidské a ekonomické náklady.

Především pak nesmíme zapomínat, že pracovníci dělají naše komunity odolné a schopné vypořádat se s takovými katastrofami, jakou byl i tajfun Haiyan, když při klimatických změnách jsou tyto kalamity čím dál častější jevem.

## Chceme daň z finančních transakcí!

14. listopad 2013

Po mnoho let bojuje koalice „Evropané pro finanční reformu“ za zavedení daně z finančních transakcí (FTT) napřed v Evropě a později v celém světě. V tomto roce se 11 členských zemí EU dohodlo na zavedení FTT na základě návrhu Evropské komise. Od té doby bojují finanční lobbisté za co nejdéle oddalování této daně a za vytvoření celé řady různých výjimek. Naše koalice vyzývá všechny, kdo podporují FTT, aby připomněli těmto 11 vládám jejich slib a nenechaly se svést z cesty od silných lobbistických skupin. Po velkém tlaku ze strany odborů, nevládních organizací, politických stran a s podporou Evropského parlamentu, Evropská komise nakonec představila návrh pro FTT. Ne všech 28 zemí však následovalo návrh Evropské komise, když v čele odpůrců této daně nadále stojí Velká Británie. Přes silnou lobby odpůrců se 11 zemí dohodlo na zavedení FTT v roce 2014. 15. listopadu se v Bruselu sešla rada ministrů financí EU na svém měsíčním mítnku Ecofin. Ještě před pár týdny byla v agendě jednání i FTT, ale i tentokrát z ní nakonec nějak záračně vypadla. Občané a pracovníci Evropy již začínají ztrácet svou trpělivost. Proto chceme těmto odvážným 11 vládám připomenout jejich závazek a okamžitě zavedení FTT. Nenechte finanční průmysl diktovat svá pravidla! Proto pouštíme další krok naší kampaně za FTT.



## Bulharsko: ETUC podporuje své bulharské kolegy v období krize

18. listopad 2013

Evropská odborová konfederace (ETUC) vyjádřila hluboké znepokojení nad prohlubující se krizí v Bulharsku a svou plnou podporu Konfederaci nezávislých odborů v Bulharsku (CITUB). Ve chvíli, kdy již měsíce narůstá nespokojenost veřejnosti s politickou situací, bulharský parlament jedná o rozpočtu na příští rok. Konstruktivní návrhy odborů na podporu veřejných služeb a na boj s rostoucí chudobou, nezaměstnaností, monopoly a korupcí však vyslyšeny nebyly. Generální tajemnice ETUC, Bernadette Ségol, k tomu řekla: „Bulharským pracovníkům se dostává velice špatného zacházení ze strany politických elit. Zaslouží si mnohem víc a je nejvyšší čas, aby byla vytvořena nová sociální dohoda, která bude zahrnovat standardy slušnosti, které by jeden očekával od členské země EU. ETUC bude i nadále pokračovat v plné podpoře našich členů v Bulharsku a v jejich krocích ve jménu svých členů.“

## Nová ILO Konvence o násilí na pracovišti potřebuje větší podporu vlády a odborů

20. listopad 2013

Nové standardy ohledně násilí na pracovišti byly jedním z témat diskutovaných na říjnovém setkání vedení Mezinárodní organizace práce (ILO). S ohledem na strategické cíle ILO je násilí vůči mužům a ženám v práci globálním problémem. Jedná se nejen o problematiku lidských práv, ale i o zdravotní, vzdělávací, právní a socioekonomickou problematiku. Tímto problémem se ILO zabývalo již v listopadu 2012, kdy mělo silnou podporu organizací pracovníků a vládní podporu Indie a Itálie. Ti se za tento návrh postavili i tentokrát, když se k nim přidaly i vlády Mexika a Austrálie. Obecnou diskusi podpořila i skupina průmyslových zemí (IMEC) a britská vláda, zatímco organizace zaměstnavatelů byla proti tomuto návrhu. Zpráva Světové zdravotní organizace (WHO) z roku 2013 indikuje, že 35 % pracovníků po celém světě zaznamenalo nějaký druh násilí, ať už fyzického nebo sexuálního. Představitel jedenácti fondů OSN, včetně ILO, se zavázalo k boji s násilím proti ženám a dívkám. Eliminace mzdových nerovností mezi pohlavími je jedním ze způsobů boje s tímto problémem. ILO však nechce v boji s násilím proti ženám spoléhat pouze na nové nástroje a vidí potenciál i ve striktnějším dodržování současných standardů rovnosti mezi pohlavími.



-pm-

## NOS - Noviny Odborového svazu státních orgánů a organizací

Vychází v PDF 20x za rok. V Praze vydává

Odborový svaz státních orgánů a organizací,

Senovážné nám. 23, 110 00 Praha,

e-mail: statorg@cmkos.cz;

http://statorg.cmkos.cz. IČO 469351.

Séfredaktorka: Květa Dědovská.

☎ 236 181 173, e-mail:dedovska@volny.cz.

