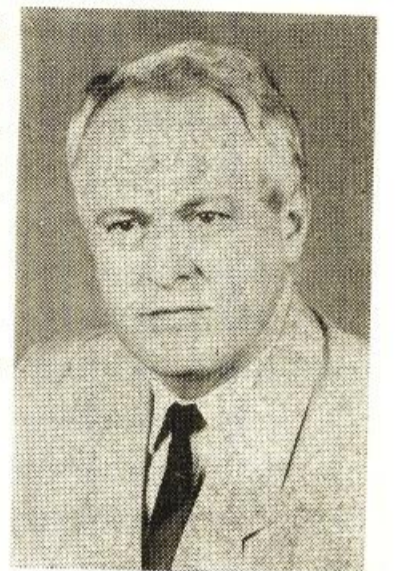


TÝDENÍK ČESKOSLOVENSKÉHO ODBOROVÉHO SVAZU PRACUJÍCÍCH V KOVOPRŮMYSLU



◀ První Opel Vectra (na snímku) sjel z výrobního pásu firmy IFA Wartburg v Eisenachu počátkem října, a do konce roku jich bývají „dederóni“ vyrobeni takřka tisíc. Zdá se to být neuvěřitelné — našim německým sousedům stačili k rozjezdu nového typu automobilu necelý rok. Je jasné, že tu šlo především o prestiž (dokládá to i přítomnost kancléře Kohla a šéfa firmy Opel Louise R. Hughese u rozjezdu výroby) umocněnou sjednocením Německa a přestavba závodu v Eisenachu (na jehož výrobě se chce podílet Opel i nadále) potrvá ještě nějakou dobu. Ale stejně — byl to husarský kousek! V této souvislosti mě napadá — jak dalece a v jaké době se promítne spolupráce u německého Volkswagenu v mtačoboleslavské Škodovce na kvalitě a kvantitě výroby? První signály, hovořící o inovaci favorita „o letech budoucích“ přílišnou rychlost nenažnačují. (jd)



Metodický pokyn pro pracovníky ZO OS KOVO

ÚROČENÍ NETERMÍNOVANÝCH PENEŽNÍCH PROSTŘEDKŮ ULOŽENÝCH NA BĚŽNÝCH ÚČTECH ZÁKLADNÍCH ORGANIZACÍ OS KOVO

Od 1. 10. 1990 došlo ke trojí úpravě (zvýšení) diskontní sazby SBČS (na 7 % od 1. 10. 1990, na 8,5 % od 21. 11. 1990 a v současné době na platných 10 % od 1. 1. 1991). Proto by bylo třeba, aby základní organizace OS KOVO, které mají uloženy finanční prostředky u České nebo Slovenské státní spořitelny, zahájily jednání na jejich pobočkách v místech sídla ZO.

Dle „Sdělení“ České státní spořitelny, centrály v Praze pro oblastní závody a okresní pobočky, č. 7/90 ze dne 13. 11. 1990, činí horní hranice úrokové sazby u netermínovaných vkladů (tj. běžných účtů) základ. odbor. organizací 2 %. Úrokové sazby poskytované odborovými organizacím v rámci poboček spořitelny by tedy měly dosáhnout u běžných účtů této výše. S ohledem na depozitní politiku státu i na podmínky poskytování úvěrů a půjček se domníváme, že již není možné ponechat u ČSTSP a SSTSP běžné účty na úrokovou sazbu 0,5 %. Vzhledem k tomu, že pobočky České a Slovenské státní spořitelny tedy mohou poskytnout až 2 % úrokovou sazbu na běžných účtech, doporučujeme ZO OS KOVO pokud možno v nejbližší době jednání dosáhnout zlepšení úročení jejich peněžních prostředků, uložených na běžných účtech v pobočkách České a Slovenské státní spořitelny.

V případě nezájmu pracovníků těchto státních peněžních ústavů je třeba jim připomenout již dříve uvedené „Sdělení č. 71/90“, podepsané JUDr. Olgou Poláneckou, pověřenou Měním obchodního úseku.

Ing. Jan Šindlar
vedoucí ekonomického oddělení
ÚV OS KOVO

OTÁZKA PŘE:

Ing. ALOJZA ENGLIŠA,
podpředseda
ÚV OS KOVO

● Co je v současnom deni nášho zväzu prioritné?

— Pooohládnuť sa za seba je niekedy prospešné, hlavne ak sa vám zdá, že čas uteká akosi rýchlejšie ako inokedy. Na niektoré veci sa však nedá zabudnúť a niektoré je potrebné, aby vedela široká verejnosť čitateľov KOVÁKA. Začnem medzinárodnými kontaktami. Dohodil sme návštevu redaktorov kováckych časopisov z celej Európy, ktorí sa chcú oboznámiť s prácou nášho odborového zväzu. Akcia je organizovaná Medzinárodnou federáciou Kovákov (IMF), v ktorej uslujujeme o členstvi. Naši susedia, kováci z Rakúska, usporiadajú pre nás školenie „vyjednávačov“ kolektívnych zmlúv. Ide o školenie praktického vyjednávania, spracovania, psychologických aspektov vyjednávania, pôsobenia na zamestnávateľov a pod. pri zabezpečovaní a presadzovaní požiadaviek v kolektívnych zmluvách. Zúčastní sa jej okrem spracovateľov našej odvetvovej kolektívnej zmluvy aj odborári z jednotlivých krajín — regiónov, ktorí už spracovali svoje kolektívne zmluvy, ktorí sa chcú oboznámiť so spôsobom kolektívneho vyjednávania bližšie, príp. sa profesionalizovať v tejto oblasti. Školenie sa uskutoční v Sládkovičove a vo Viedni.

V odborovej škole v Zlenciach sa uskutočnilo školenie o činnosti odborov v demokratických krajinách, ktoré pre nás zorganizovala Medzinárodná federácia Kovákov. Účastníkmi boli profesionálni pracovníci nášho odborového zväzu opäť zo všetkých regiónov.

Z činnosti odborového zväzu je vhodné spomenúť zasadnutie predsedníctva ÚV odborového zväzu. Z najzávažnejších bodov programu je nutné spomenúť zvolanie mimoriadneho plenárneho zasadnutia ÚV odborového zväzu na 24. 1. 1991, ktorého hlavným programovým bodom bude riešenie štrajkovej pohotovosti a vyhodnotenie petičnej akcie k novelizácii Zákonníka práce a návrh na personálnu zmenu vo funkcii výkonného tajomníka ÚV ZO KOVO, vzhľadom na osobnú žiadosť o uvoľnenie z funkcie súčasného tajomníka p. J. Ráza.

V súvislosti s poslednými úpravami a dohodami v znení generálnej dohody ČSFR a republikových generálnych dohôd, ktoré boli realizované v Rade hospodárskej a sociálnej dohody Českej republiky 14. 1. a v RH a SD Slovenskej republiky 16. 1. bolo predsedníctvom týchto rád dohodnuté, že slávnostné podpísanie týchto generálnych dohôd bude 28. januára v Bratislave. Táto správa je pre všetkých odborárov dôležitá z hľadiska zabezpečenia ďalšieho kolektívneho vyjednávania či už na úrovni odvetvovej alebo až v podnikoch. Kolektívna zmluva pre naše odvetvie je už tiež v plnom jednaní, aj keď nie tak, ako by sme si želali. Napriek tomu, že svojím partnerom sme ju dali ešte koncom roka, je problém ju uzavrieť, vzhľadom na kompetenčné nezrovnalosti u predstaviteľov zamestnávateľov a v Čechách aj z titulu zmeny zodpovedného ministerstva. Čiže naše snahy tu, žiaľ, vychádzajú nazmar i napriek našej iniciatíve.

ODPOVEĎ ZE SOVĚTSKÉHO SVAZU

ÚV OS kovo obdržel dálnopis Odborového svazu pracovníků leteckého průmyslu SSSR, jímž odpovídá na náš protest proti událostem v Pobaltí, zveřejněném v časopise Kovák.

Obsah telexu zní:

Předsedovi federálního odborového svazu pracovníků kovoprůmyslu Igoru Pleskotovi.

Vážený kolego, vedení odborového svazu pracujících leteckého průmyslu se zabývalo Vaším znepokojením nad událostmi v Litvě.

Vyjádřili jsme rozhodný protest proti uplatnění síly v průběhu politické krize a proti zneužití vojska. Vystupujeme za přísné dodržování zájmů všech pracujících Litvy. Žádáme vládu o zjištění konkrétních viníků tragédie a o přijetí takových opatření, jež by řešily tento problém bez použití násilí. Věříme, že odborové hnutí sehraje svoji pozitivní úlohu při řešení konfliktních situací v zemi.

Jménem vedení odborového svazu předseda Brjusov.

* * *

Protest jsme zaslali výše uvedenému odborovému svazu, dále odborovému svazu pracovníků ve strojírenství (předseda Šuklín) a na vědomí sovětské Konfederaci. Od předsedy Šuklína odpověď nepřišla, Konfederace zaslala svoji odpověď v obdobném smyslu, jak je uvedeno v telexu naší ČS KOS, jež protest posílala také.

Mladí do ciziny pro zkušenosti

Ještě před 1. světovou válkou máme víc realizovatelných nabídek z ciziny, než seriálních zájemců z tuzemska,“ uvádí ředitel společnosti ing. František Reichel, donedávna federální ministr pro technický rozvoj. „Vážní zájemci se mohou u nás hlásit a připravovat již nyní, písemně se s námi spojit a uvést, o jaký druh pobytu mají zájem. Běžná znalost cizího jazyka je ovšem předpokladem. Leccos lze tedy ještě stihnout před koncem školního roku. Kontakty rozvíjíme do zemí západní i východní Evropy.“

Nad takovými možnostmi, nenaibízejícími se každý den, jistě stojí zato se zamyslet. Obrátit se můžete na adresu: Christiana, a. s., Vyšehradská 49, klášter Emauz, 120 00 Praha 2.

„Zatím



Válka. Americký voják v náručí své usazené dívky před odjezdem do oblasti Perského zálivu. Příslušník naší a saúdsko-arabské vojenské jednotky v trachu naaranžovaném záběru před kopřivnickými „osmsetpatnáctkami“. Tyto snímky byly pořízeny nikoliv ve válce, ale v období jejich příprav. Patnáctý leden ukončil veškeré naděje na mírové řešení konfliktu Irák — Kuvajit — USA. Je tady: Válku ve vzdálené zemi. Válka v přímém přenosu. Válka, již se po letech více či méně symbolicky účastní i Československo. Válka... (jd)



EKONOMICKÝ cval bez istoty

Prvé dni každého mesiaca sú ekonomom k dispozícii súborné tabuľky najrozličnejších ukazovateľov. Tentoraz je naša situácia tak trochu iná. Minulosť, aj keď nedávna, nás tak už nezaujíma, pretože tu máme prítomnosť, ktorá vývojom ani zďaleka nenadväzuje na posledné mesiace minulého roku. Inými slovami, január nám vhuhol do peňaženky a my si zatiaľ nevieme na jeho výčiny zvyknúť. Predsa len však pozrime sa i dozadu.

Makroekonomika nie je bežnou doménou radového, ba ani špičkového odborára, ale predsa tým najzákladnejším číslom porozumie i on sám. Tentoraz mám na mysli infláciu. Celkom dobre si iste všetci pamätáte na s úsmevom vyhlásené prognózy federálneho finančnejstra, že také niečo vôbec neprichádza do úvahy. Veď, ako sa tvrdilo, pán Klaus je vyhlásený odborník a inflácia je naviac jeho celožitovný objekt záujmu. Takže žiadna inflácia nehrozí, on by v tom problém nevidel. Úsmevy, úsmevy. Do popuku. Až na to, že dnešné výsledky stavajú pána federálneho ministra do ťažkej situácie. To už neide o to, kde on problémy vidí, či nevidí (asi ozaj nevidí), ale o to, kde problémy naozaj skutočne sú. Ale vráťme sa k ekonomickým ukazovateľom. Aj keď miera inflácie v súčasnosti je dosť diskutabilný pojem, pretože sa iba odhaduje, sú to odhady značne rozdielne. Odborári, ale aj niektorí ekonómovia počítajú dnes s 20 % a do budúceho roku asi s 50 %, experti z federálneho ministerstva financií odhadujú infláciu na 30 %. Už tu je vidieť obrovské rozdiely, a to sa ešte nehovorí o dôsledkoch spojených s možným obmedzením dodávok ropy od Sovietov, o rozkolísaní ceny kvôli konfliktu Irák — celý svet.

Národný dôchodok, jeho rast. Plán na tento rok bol plus 1,7 %. Skutočnosť prepadol minimálne o 3,5 %. Odhad v budúcom roku, mínus ďalších 5 %. Zahraničné zadĺženie — plán zníženia, prípadne jeho stabilizácia, skutočnosť, podstatné zvýšenie vonkajšieho zadĺženia.

Prognostik, poslanec Federálneho zhromaždenia Miloš Zeman, mal teda pred časom pravdu, no a zdá sa, že pravdu bude mať, Ziaľ, i naďalej. Jeho dôvera v cestu, akou je ekonomická reforma vedená je už nielen otrávená, ale už s ňou vôbec nesúhlasí. Za zaznamenanie isto stojí časť jeho diskusného vystúpenia na stretnutí Česko-Slovenského ekonomického fóra v Prahe:

„Je celkom evidentné, že v okamihu, keď vstupujeme do jedného z najťažších období v našich

ekonomických dejinách, do obdobia prechodu od zaostalej a zdevastovanej spoločnosti k spoločnosti dynamickú a podnikateľskú, že v tomto období musíme hľadať konsens všetkých rozhodujúcich spoločenských síl. Okrem iného sú tu aj odbory. Spôsob, akým sú niekedy odpudzovaní i potenciálni politickí spojenci, vo mne vzbudzuje hrôzu. Hrôzu z priamej provokácie a často aj zo zbytočných sociálnych konfliktov, z ktorých štrajkové konflikty môžu predstavovať spätné i ohrozenie potencie našej ekonomiky.“

Minister Klaus zdá sa zatrábil na ekonomický cval pri ktorom nemá ani najmenší záujem hľadieť na sociálne dopady svojej monetaristickej teórie. Ako je u nás už bežným zvykom odpútal sa tak od jedného mantinelu — komunistickeho drancovania, k mantinelu druhému. Akoby neexistovala zlatá stredná cesta. Treba si však uvedomiť, že naša federálna vlastnosť, že keď čierne, tak to najčiernejšie, a keď biele, tak to najbielejšie, môže mať pokračovanie v návrate opäť k najčiernejšiemu. Inými slovami, ľudia sú rokmi na niečo zvyknutí. Medzi najzávažnejšie zvyky patrí akási sociálna istota. Tá bola a v mnohom je v ľuďoch doslova zažratá, až je to škodlivé. Zbúrať im jedným šmahom všetky istoty, vysokou infláciou a nekresťanskými cenami ich obrat o peniaze a naviac chcieť, aby s prázdnyimi vreckami začali úspešne podnikat, sa mi javí ako holá utopia, ktorá nás môže dohnáť do revolúcie, ktorú zvládnuť sa nemusi podariť.

Odbory doteraz zachovávajú tú najväčšiu zodpovednosť, že vývoj sa nevymkne kontrole Ziaľ, sú vládou hnané do kúta, do miesta, kde už niet kam ustupovať. Na druhej strane radový odborár si uvedomujú, že nie politické strany, ale jedine odbory sú to, kam sa ešte môžu obrátiť. A to dáva odborom silu, akčnosť, ale zaväzuje ich to k nesmiernej zodpovednosti.

J. K.

Televízne desaťminútovky s premiérom si nechá málokto ujsť, koho naša politická situácia naozaj zaujíma. Tentoraz však nehli slová premiérov hodné označenia zaujímavý, boli to napospol slová, ktoré vyrážali dych.

Raz v piatok večer Marián Čalfa vyslovil vetu, ktorej určite ani on sám neveril. Povedal: „Vychádza nám, že zníženie reálnej mzdy v tomto roku by mohlo predstavovať okolo 10 až 15 %.“ Nevedno ako na toto číslo prišli finanční experti vo Federálnej vláde, ale po takomto vyhlásení začínajú pochybovať o ich odbornej erudícii aj ľudia, ktorí majú za sebou iba základnú školskú dochádzku.

Ľudia totiž chodia do obchodov, pán premiér. Ceny, aké sú tam, vôbec nedávajú za pravdu našim desiatim percentám. Okrem toho drahujú služby, doprava, škoro sa smerom hore, a to dosť drasticky, bude meniť nájomné, pripravené bolo zvýšenie cien energie, plynu, tepla... Zoznam by bol skutočne dlhý. Okrem toho, že sa v podstate zmrazila výška miezd, treba ešte prirátat vplyv inflácie. Ešte stále mi chcete, pán pre-

Ale, ale, páni premiéri!

miér, nahovorí, že z tých 2720 korún, ktoré dostávam netto, by som si mal odrátať 272, čo je desať percent, a teda o túto sumu by som sa mal uskromniť?

Musíte si uznať, sakrament-ský ste sa kopli. Ak predpokladám, že viete trochu rátať a celý team finančných expertov na čele s pánom Klausom, hádam ošpoň ovláda základné kupecké počty, tak aj vám muselo vyjsť niečo celkom úplne iné. Ak nie, radšej choďte od toho. Ušetrite si kopu zbytočných problémov. Inou otázkou však je, či ste si toto číslo celkom vedome tak trochu nepoopravili. Potom je treba sa už iba spýtať, prečo sa snažíte presvedčiť mokrého, že je suchý, hladného, že je sýty. Ozaj prečo?

Aj premiér slovenskej vlády Vladimír Mečiar mal tentoraz nadmieru pítavý prejav. Išlo o ošemetnú otázku lustrácie. Ako pán premiér povedal, lustrácia nie sú čistým prostriedkom, prinášajú iba špinu. To veru áno. Ľudia, ktorí udávali kvôli osobnému prospechu a dnes otočili o stoosemiesiat stupňov a za noc sa zmenili na najdemokratickejších demokratov, asi vzorom morálnej čistoty nebudú. Najhoršie však je to, že ak sa lustrovať nebude, že sa nedozvieme či sa za tou, či tou tvárou neskrývajú fosí ohromne nečestní. Či bývalí, ba zle pomyslieť, dnešní estébáci netahajú nitky súčasnej politiky. A samozrejme máme tu ešte možnosti vydierania, spojené s možnosťou najrozličnejších politických kotrmelcov.

Pán premiér Mečiar končil svoj monológ slovami: „Radšej nech dva spolupracovníci štátnej bezpečnosti sedia tam, kde by nemali, ako by sme mali len jednému človeku ublížiť, pošípať ho, zverejniť o ňom nepravdu.“

Opäť mi to akosi nesedí. Že by zásadov, priamy a čestný Mečiar strpel vo svojej vláde estébákov, že by sa vo VPN nevedel vysporiadať s nečestnými ľuďmi, keď to dokázali pred časom s Jánom Budajom? Neboďaj si chránia bývalých komunistických donášakov predstaviteľia KDH? Demokrati? Ak by niekoho usvedčovali dôkazy, ba dokonca podozrenia zo spolupráce, mohli by takito ľudia zostať na vedúci postoch? Osobne si myslím, že politika je veľmi nebezpečná, ale dobre platené bojové pole, kde je vždy možno stúpiť vedľa. Ale ak sa na to urobiť, dobrí politici vie, čo má určiť. A preto nechápem, že ak zostáva na štandarde heslo Pravda víťazi, zákulisie slovenskej politiky to nechce zobrať na vedomie a tvrdošie odmieta lustrácie.

Ján Kollár

Rekvalifikácia s otáznikmi

Keď to ide s futbalovým mužstvom dolu vodou je najlepším liekom vymeniť trénera. Tento univerzálny liek zabera nielen v športe, ale ako sa zdá má všeobecnú platnosť. Preto niet divu, že ešte aj v súčasnosti siahajú mnohé podniky k tejto osvedčenej zdravotnej kúre. Jedným z nich boli i Považské strojárne v Považskej Bystrici. Nový riaditeľ je tam krátko, ale za ten čas stihol porobiť mnoho práce, ale hlavne, podarilo sa mu rozchýbať stojaté vody zabehanej praxe.

Pri rozhovore s odborármi sa reč vracala k jeho príkazu riaditeľom všetkých závodov znížiť o 20 % sumu vynakladanú na mzdové prostriedky. Riaditelia mali na výber. Buď znížiť platy, alebo prepúšťať. Prípadne to nejak skombinovať. Toto už samozrejme muselo zaujímať odborárov. Predovšetkým sa odbory postavili za ľudí, ktorí sa objavili ako tu oni volajú na „transferlistinách“. Ide najmä o to, aby sa z podniku neprepúšťali obaja manželia, ale z rodiny vždy maximálne jeden, aby, keď to už inak nepôjde, bola možnosť rekvalifikovať a nie stratiť zamestnanie pre samoživiteľa rodiny.

Mimochodom, keď sme pri rekvalifikáciách. Hovori sa tu o nich veľa, ale je otázka, či to nie je len akési plácanie do vetra. Či ľudia, ale keď rekvalifikujú dostanú niekedy miesto vo fabrike. Súčasná situácia je totiž taká, že voľných miest niet. Niektorí riaditelia síce ešte pred krátkou dobou vyhlasovali, že potrebujú výrobných robotníkov a zrazu ti isti ich majú nadbytok. To je len jedna, aj keď dosť podstatná vec, prečo ľudia prestávajú dôverovať niektorým riaditeľom. Predovšetkým tu s dôverou ľudí majú nahnuté zväčša tí, ktorí boli na vedúcich miestach aj pred rokmi. Je verejným tajomstvom, a v okolí Považskej Bystrici témou číslo jedna mnohých debát, že vedúci komunistov, predovšetkým však tie najväčšie ryby a hlavní predstavitelia podnikov, samozrejme tiež členovia strany, ktorá to u nás viedla k žiarivému zajtrajšku, mali na to svoju metódu. Žiarivý zajtrajšok si vyarendovali iba pre seba. A keď to nešlo inak, tak kradli. Organizovane, kolektívne. Štyroch, medzi nimi i bývalého predsedu strany v Považských strojárňach, za dokázaných ukradnutých 6 mil. korún medziasom zavreli. Zatiaľ iba do vyšetrovacej väzby. Ale ako som sa dozvedel, dvaja z toho podareného štvorlístku sú dnes už z vyšetrovačky prepustení, hoci paragraf 27 trestného zákonníka v odseku c hovorí, že ak hrozí vysoký trest, treba pokračovať vo väzbe. A to, že tu hrozí vysoký trest, bude asi pravda, keď berieme do úvahy, že ide pravdepodobne o najväčšiu rozkrádačku na území republiky. Z dobrých prameňov sa mi podarilo zistiť, že spomínaných šesť miliónov je iba smiešne málo z toho, čo bude ešte nasledovať. Ba možné sú i ďalšie prekvapenia.

Rekvalifikácia je teda v najzávažnejšej súčasnosti otázka otáznikov. Ten najväčší je — načo rekvalifikovať, keď ľudia zatiaľ vo fabrike nevedia zamestnať. Oni to vedia a mnohí zo strachu pred propustením sa dokonca ošívajú pripojiť svoj podpis k petičnej listine. Zatiaľ sa im podarilo zozbierať šesť a pol tisíc z 11 000 zamestnancov. Je to dosť, ale sú dielenské výbory, kde odborový predáci celkom prepádli. Niekde zo strachu, inde z prílišnej „rektospokie“ svojich riaditeľov. Ba vyskytol sa i prípad, že odborár veľmi si chváliaci svojho riaditeľa s hrôzou zistil, že on sám sa objavil na prednom mieste v transferlistine... Čo už na to povedať...

Predseda odborového zväzu v podniku pán Ján Jánošík, i ďalší, už dnes presne vedia jedno. S takouto štruktúrou odborovej práce to ďalej v podniku nepôjde. Musia vzniknúť závodné výbory a nad nimi bude niečo podobné, ako podnikový výbor, ktorého právomoci si určí konferencia.

J. Kollár

S prvním letošným číslom Kováka sme priniesli názor kováků z chebské ESKY na služby organizace OREA, zabývající se zajišťováním odborové rekreace. Jelikož se poskytované služby nelepší, otiškujeme dopis předsedy výboru OS KOVO Eska Cheb, který vedení dotyčné organizace zaslal.

Vážení, je tomu více než měsíc, co jsme Vám poslali kritický dopis k nabídce a vyřízení rekreací na I. pololetí 1991. Uvedli jsme

Nespokojenost s OREOU

naše zklamání s OREOU, která nám mnoho slíbvala, ale velice málo splnila. Marně čekáme na vysvětlení a to je další důvod, který nás nutí, abychom si rekreaci zajišťovali sami bez Vašich služeb. Předpokládali jsme, že OREA bude sloužit odborářům. Poznáváme však, že Vaše služby a jednání jsou horší než v minulosti. Dokázali jsme si poradit a můžeme konstatovat, že OREA je zbytečný orgán, který brzdí a zdržuje rekreační poukazy. Na mnoha případech jsme si v jednání s vedoucími zotavoven potvrdili, že námi požadované termíny i zotavovny bylo možno splnit a také jsme v naprosté většině požadavky našim odborářům splnili. Ochotně nám pomohli pracovníci většiny zotavoven. Přítště budeme jednat přímo se zotavovnými. ÚV našeho svazu KOVO navrhneme, aby jednal o zrušení střeškové organizace zvané OREA.

Vlastimil Koula

Trnitá cesta ke „slávě“

Rychlý sled událostí od listopadu 1989, kdy je hutnictví řazeno do resortu s útlumovým programem, dal podnět ke vzniku sekce, které se uceleně zabývá problémy, které úzce souvisí se snižováním výroby. Pod jednotným programem se 26. 1. 1990 sdružilo 83 podniků z celé republiky. Na mimořádný sjezd OS KOVO jsme přijeli připraveni a s podnětnými návrhy.

Byl vytvořen program sociálního a důchodového zabezpečení pracovníků, sekce byla rozdělena na sedm pracovních skupin podle pracovního zaměření. Zformovali jsme požadavky ocelářů, vysokopecářů, kovářů, valcářů a tepelného zpracování, bílého ždva, závodových doprav, údržby.

Požadavky s návrhy řešení byly předány 14. 3. 1990 panu Strašárovi — ministru FMHSE. Ještě dříve, než jsme byli seznámeni se stanoviskem ministerstva, byl pan ministr přeřazen na jiné ministerstvo a materiálu se ztratily.

Zvolili jsme tentokrát jinou taktiku. Otevřený dopis Federální vládě nám i na tento úřad otevřel dveře. Jednání mělo úroveň a naše požadavky putovaly na ministerstvo hospodářství ČSFR. Zde se proces „trochu“ zdržel, ale po několika urgencích se vše v dobré obrátilo. Nyní čekáme na vydání úřadu důchodového zabezpečení a ministerstvo práce a sociálních věcí.

Jsmo o rok starší a moudřejší. Přesvědčili jsme se, že byrokratický systém má silné kořeny v naší mladém demokracii. Je pravdou, že nelze řešit vše najednou, ale otázky týkající se pracujících v těžkých a rizikových podmínkách, by měly mít jisté přednost.

Václav KOTT
předseda hutní sekce OS KOVO

V dnech 2. — 15. prosince minulého roku jsem měl možnost zúčastnit se spolu s Antonínem Mífkou z našeho kováckého OS a dalšími 22 členy jiných odborových svazů ČSKOS studijní stáže ve Švédsku. Pozvaly nás 2 největší odborové centrály Švédska LO-organizace dělnických odborových svazů a TCO-organizace úřednických odborových svazů — ke studiu celého komplexu švédského hospodaření, politiky, práce odborových organizací a městských zastupitelstev a vzájemných vztahů těchto disciplín a orgánů, které přivedlo tuto severskou zemi ke značnému blahobytu. Celý tento komplex vztahů a vazeb umožňující tento vysoký životní standard, Švédové nazývají severským, či švédským modelem.

Švédský model

Byli jsme první delegací odborářů z rozpadlého „východního bloku“ Evropy a Švédové svou pozvánkou naplňují svoji solidaritu s odboráři z jiných zemí, kteří potřebují pomoc. Veškeré náklady pokryly tyto švédské odborové centrály, celou stáž řídili 2 profesionální odborový učitelé, stáž se uskutečnila ve školících zařízeních těchto centrál v blízkosti Stockholmu. Kvalita přednášek byla nejen v jejich perfektní organizaci, ale i v osobnostech přednášejících. Byli jimi profesionální odborový učitelé, ale i profesori stockholmských univerzít, členové parlamentu, vlády, ministři a členové politických stran Švédska. Celá režie vystavená na komplexnosti, prohlubování nabytých vědomostí, návštěvy a diskuse s lidmi z praxe, jakož i exkurse na pracovištích vhodné utvářejí náš celkový pohled na Švédsko i práci odborářů.

Stáž začíná pohledem na švédský parlamentní systém, úkoly společenských organizací a odborů v tomto hospodářsko-politickém systému (navštěva švédského parlamentu, beseda s poslanci a ministry pracovního trhu). Přes systémy státní sociální sítě jsme seznámeni s prací odborů na regionální úrovni, spoluprací s místními správami v komunách (naše zastupitelstva), jsme seznámeni s daňovým systémem, systémem mezd a platů, důchodovým modelem (navštěva radnice v Upplands-Väsby, návštěva domova pro přestárlé občany).

Je nám odkryta zcela rozumná (a 70 léty trvanlivá) struktura švédských odborů, všechny jejich činnosti. Počínaje švédskými odborovými zákony, přes otázky (u nás v poslední době hodně choulivé a hodně diskutované) pracovního práva, spolurozhodování a spoluúčasti odborů v systému švédské demokracie až po práci od-

borářů přímo v závodech. Dva dny u příslušných svazů jsme strávili přímo mezi lidmi. My, kováci jsme měli možnost práci odborářů sledovat v automobilce Volvo v Göteborgu a v hutním kombinátu v Oxelösundu. Rovněž nám švédští kolegové nastílnili, jak utvářet veřejné mínění, jak školi funkcionáře od důvěrníků ve fabrikách až k vysoce profesionálním expertům. Získáváme spoustu materiálů, kolektivních smluv tvůrčích i svazových, které nám mohou pomoci v naší konkrétní každodenní odborářské práci.

Jelikož tento švédský model je jedním z mnoha různých západních snah „poradit nám“, je třeba říci, že u nás nelze uplatnit vše, co lze ve Švédsku. Přesto je dobré dozvědět se co nejvíce o práci odborářů či systémech jiných, než se snažíme vytvořit my. Z každého modelu, německého, anglického, amerického nebo švédského — lze něco uplatnit v praxi u nás. Jelikož jsem měl možnost dozvědět se o Švédsku mnoho, chci vám prostřednictvím našeho týdeníku nabídnout na pokračování některé získané informace. Ne proto, abych se vás snažil přesvědčit o výhodách zrovna švédského modelu, ale proto, že pokoušíme-li se vybudovat velmi rychle novou, moderní odborovou organizaci, je třeba podle mého názoru, aby každý odborář věděl co nejvíce o všech systémech, jejich výhodách a podmínkách, ve kterých fungují. Je třeba vyhodnotit, co lze použít pro naši práci buď teď nebo v budoucnosti, a to ze všech rad, které získáme — odkudkoliv!

Pak si uvědomit, co chceme a za jakých podmínek a rozhodnout se! Věřím, že moje povídání o Švédsku v dalších číslech zodpoví dost otázek, o kterých se mezi námi diskutuje.

Karel Macura, člen předsednictva OS KOVO



Také loni vládla v rekreačním zařízení s. p. Tesla Rožnov Elektronu družná, přátelská a pracovní atmosféra. Koncem roku právě tady proběhl už 17. ročník mladých technických nadějí „INTEGRA 90“. Mladí elektronici ve věku od 9 do 15 let z celé ČSFR v teoretické i praktické části usilovali o prvenství a o čest být zapsán na putovním poháru. Necelé dvě desítky chlapců představovaly pouhou špičku základny mladých techniků, kteří se díky Ústřednímu domu dětí a mládeže v Praze, redakce časopisu Amatérské rádio a s. p. Tesla Rožnov této celostátní soutěže zúčastnili.

Soutěž probíhala poprvé ve zcela nových politických i společenských podmínkách. Navíc dochází k posunu hospodářských struktur a k reorganizaci výrobních jednotek. Soumrak, který zasáhl čs. elektronický průmysl, stagnující už léta za světovou úroveň, by mohl zasáhnout také další růst a rozvoj nastupující generace techniků. Otazník se takto vznášel i nad další existencí Integry.

Jak viděli Integra, a nejen ji, ti, kdo tuto technickou soutěž připravují a kdo se jí zúčastnili?

Ing. Sínedka, OVVP, s. p. Tesla Rožnov: „Letošní ročník Integry jsme připravovali za neujasněnosti, které v podniku panují. I přesto pracovníci vývoje poctivě připravili část teoretickou i praktickou. Naše oddělení, jako každoročně, se postarala o organizační stránku. Všem bych chtěla poděkovat za zájímavý hladký chod soutěže, zejména paní Vachůvové, panu Nedvědovi, ing. Švecovi a technickým pracovníkům ing. Punčochářovi, ing. Grůzovi, ing. Šimčíkovi a ing. Pištělákově. Pokud jde o vlastní Integra, chybí této soutěži větší popularizace, i když jsme tentokrát navázali kontakt na technické kroužky. Zejména postrádáme víc zájemců ze zdejšího regionu. Ani listopadový termín není nejvhodnější. Snad měsíc květen, červen, kdy vrcholí činnost technických kroužků. A další osud Integry? Přerušit tuto tradici by bylo škoda. Až se podnik dostane ze současné situace a nastanou lepší časy, bude mít tato soutěž zase své opodstatnění. A třeba i z hlediska reklamy a propagace dobrého jména firmy, a to i ve formě spolupráce s celou řadou institucí po celé republice.“

Ing. Josef Punčochář, vývojový pracovník s. p. Tesla Rožnov, vedoucí skupiny, která připravila testovou a aplikační část soutěže: „V praktické části jsme navázali na minulou Integra aplikací moderního prvku MDAC385. Oba výrobky mohou ve spojení s počítačem tvořit minimální základní automatizované pracoviště. Nyní jsme si navíc vzali za cíl přimět účastníky soutěže dosáhnout velice slušné standardní profesionální úrovně. Předvést technické veřejnosti, jak snadno lze s dvanačticítočnými převodníky pracovat a používat je; že to v podstatě zvládnou i děti. Náš záměr počítal i s tím, že kdo ze soutěžících nebude moci využít modulu ve spojení s počítačem, pak jeho rozebráním získá součástky pro celou řadu jiných pokusů. Z těch kluků jsou někteří skutečně špičkoví, mohli by ihned pracovat na úrovni středněškolských vzdělaných odborníků. I proto si myslím, že je to dobrá soutěž. Má bezprostřední vztah k současnému stavu čs. elektroniky. Jestliže elektroniku utlumíme, pak jsme sami proti sobě. Je důležité udržet přes přechodné období alespoň minimální soubor technologií v chodu. A zejména nerozehnat odborníky, k čemuž bohužel už v poslední době dochází zejména u mladých perspektivních pracovníků. V budoucnu by tak mohly vzniknout škody, které mnohonásobně převáží to, co bychom do udržené elektroniky museli investovat nyní. Považují za ekonomicky naivní tvrzení, že se vyplatí všechno zastavit — odkud dostaneme peníze, za které miníme všechno nakupovat ze zahraničí? Vyplatilo by se konečně začít optimalizovat některý program, dostat se s ním na světovou kvalitu, sériovost i na světové ceny. Jestliže toto neovládáme, pak u nás nemá elektronika právo na své místo. Mělo by být snahou i vládních míst rychle reorganizovat technický fond a naměřovat ho tam, kde může něco dokázat. Jestliže naši elektroniku zastavíme, pak už ji nikdo nerozjede. Je tady i další nebezpečí — jestliže v mladých lidech vzbudíme dojem, že elektronika k ničemu není (jako že se bez ní neobejde informatika, telekomunikace a ani žádná z dalších průmyslových odvětví), pak naše usilování můžeme skončit i jako národ.“

Dr. Milan Macek, vedoucí oddělení techniky ÚDM České republiky: „Elektronika je částí zajímavé a významné mimoškolní činnosti dětí, proto v žádném případě útlum elektroniky z vlastního popudu dělat nebudeme. U nás máme celou řadu technických postupových soutěží, jsou publikovány v časopisech Amatérské rádio a ABC. V tomto směru, a také širokou sítí domů dětí, jsme jako ČSFR kladnou výjimkou. V bývalém východním bloku takové soutěže zanikly a na Západě neexistovaly. Skutečností je, že jsme byli

Máme děti šikovné, trounou si na víc než profesionálové, ale nesmíme v nich vzbudit dojem zbytečnosti elektroniky ● Technická soutěž Integra může v budoucnu propagovat dobré jméno firmy ● Důležité je, aby všechno neskončilo, protože pak se špatně navazuje ● U technických kroužků převládá nadšení nad materiální pomocí ● Je třeba hledat cesty k podnikání ● Klást důraz na maximální zodpovědnost ● Integra bude pokračovat.

od Západu značným způsobem izolováni. Snažíme se navázat kontakty přes UNESCO a přes zájmové společenské organizace s podobnými institucemi, jako jsou naše stanice mladých techniků a domy dětí. Základnu máme. Bylo by škoda nevyužít ji. Protože naše děti jsou šikovné a právě mimoškolní technická výchova by měla rozšířit jejich znalosti v tomto oboru.“

Zdeněk Hradský, ÚDDM Praha: „Integra znamená určitý pokles zájmu dětí. Těch dětských aktivit je totiž v poslední době hodně a ve většině případů opouštějí tradiční formy. My věříme, že se tento stav časem vyrovná. Neodpustím si také letos připomenout, že by vstupní část Integry měla být pojata tak, aby podchytila mnohem širší okruh dětí. Nebylo by jisté na škodu, kdyby děti věděly, za co soutěží. V jedné naší soutěži dostanou děti za správné řešení tři desky s plošnými spoji — a účast na soutěži je výborná. Máme metodické zkušenosti, jak takovou soutěž vylepšit. Pokud jde o ÚDM, pak jako patron našich dětí bude dál pokračovat ve své činnosti. I soutěže máme nadále v plánu. Integra může pokračovat. Pokud ji Tesla Rožnov nebo někdo jiný uspořádá, připojíme se finanční částkou i další účastí bez nějakých problémů.“

Luboš Kalousek, zástupce šéfredaktora časopisu Amatérské rádio: „Od Nového roku bude náš

Součástky jen ty, které seženu v levném zboží a v partiove. Dostali jsme od SRPS podporu 1200 Kčs, ale když tuto částku podělím na patnáct dětí... Chtl jsem koupit vrtačku plošných spojů Piko za 100 Kčs, muselo se o tom jednat až buhvídce. Situace zájmové činnosti je po této stránce špatná. Vlastně všechno se hýbá penězma a v podstatě převládá nadšení nad materiální pomocí. Integra je soutěž pěkná, ale myslím, že špatně skončí, právě z materiálních důvodů. Pokud jde o naši elektroniku obecně, můj názor je, že by se měla zaměřit jen na určitý směr a intenzivně pracovat. Jsme země, která je k tomu předurčena. Úroveň vzdělanosti je vysoká. Namísto hrubého železa vyrábět jako zpracovatelský stát jemnou mechaniku.“

Bernát Peter, soutěžící, Piešťany (umístil se v kategorii starších jako třetí): „Jsem na Integře poprvé. Líbí se mi tady. Teoretické otázky byly těžké. Bylo pro mne obtížné zapájet dílody do modulu. Chodím na střední elektrotechnickou školu, potom chci jít na techniku. Líbí se mi tady, i zdejší kraj. Bohužel, je to pro mne poslední ročník Integry.“

Radovan Demel z Vítkova u Opavy, soutěžící (umístil se v kategorii starších na sedmém místě): „Chodím do osmé třídy. Tady jsem poprvé a ještě bych se jednou rád zúčastnil, pokud mi

ELEKTRONIKA

potřebuje DOROST

to rodiče dovolí. U nás chodím do radiotechnického kroužku, postavil jsem si už hodně věcí. Při soutěži byly pro mne složitější testy v teoretické části, praktická práce mi jde líp, víc mě baví. Časem si chci pořídit počítač. Do budoucna ještě nevím, co budu dělat, ale chci se zaměřit na techniku.“

Michal Vojkůvka z Bystřice nad Perštýnem, soutěžící (v kategorii starších obsadil páté místo): „Tady se mi moc líbí, jsem spokojený. Jednou už jsme na Integře byli a myslím, že letos byla soutěž náročnější a výrobek složitější. K práci s elektronikou mne přivedl děda. Také chodím do radiotechnického kroužku. Modul, který jsme během soutěže vyrobili, využiji doma v počítači. Elektronika je fajn věda.“

Slavnostního vyhodnocení soutěže se zúčastnil zástupce OS kovo a také Feditel s. p. Tesla Rožnov ing. Rudolf Sýkora.

V kategorii mladších vítězili RUDOLF SÝKORA z Rožnova p. Radh. V kategorii starších si prvenství odnesl PAVEL HAMMERSCHMIED z Prahy.

Ing. Rudolf Sýkora předal všem účastníkům věcné ceny a popřál jim do této zájmové činnosti hodně zdaru. V závěrečné řeči poděkoval organizátorům soutěže i všem zúčastněným a na adresu soutěžících mimo jiné řekl: „Některé ze soutěžních výrobků snesou srovnání s profesionální prací. Tato náročná soutěž vám dává dobré předpoklady pro vaše budoucí povolání.“

Závěrem ještě dvě otázky pro ing. Sýkora, které se týkaly dalšího osudu Integry a také dalšího osudu čs. elektroniky. V odpovědi Feditel s. p. Tesla Rožnov řekl: „Myslím, že by Integra pokračovat měla a měla. Finanční náklady byly letos poměrně vysoké, ale pokud se vybere zapojení s méně náročnými součástkami, pak cena klesne třeba na třetinu, a to už je částka, která by se měla pro takovou činnost najít. Takže Integra by měla i bez ohledu na reorganizaci podniku pokračovat. Pokud jde o čs. elektroniku a o její osud, to už je ožehavější otázka. Záleží hodně na lidech, jak pochopí nezbytnost všech změn, které se budou muset v podniku provést, jak se podaří přežít následující rok či dva roky, a jestli se z tohoto útlumu bez větších problémů dostaneme. Také ovšem záleží na tom, jak se lidé budou zodpovědně stavět k problémům a jak doslova každý sám za sebe bude hledat cestu k podnikání, jako by to bylo vyložené soukromé podnikání. Jako kdyby všichni dělali pro sebe, počínaje jakoukoliv malíčkostí, až po velké věci. Nejdůležitějším momentem v této věci je maximální zodpovědnost.“

Integra nepostrádala ani svou zajímavost. Mimo hlavní ceny byly uděleny i další. Obdrželi je: nejmenší účastník — Radim Špetík z Rožnova pod Radhoštěm, největší — Lukáš Holásek z Východočeského kraje, nejmladší — Rudolf Sýkora z Rožnova p. Radh., nejstarší — Milan Barabáš z Valašské Bystřice, nejvzdálenější — Petr Kučera, který do Rožnova přijel až z Ústí nad Labem.

„INTEGRA 90“, soutěž mladých technických nadějí, skončila utěšeným konstatováním, že ani ve složitých podmínkách společenských proměn a rekonstrukce hospodářství se s jejím ukončením nepočítá. ÚDDM v Praze, časopis Amatérské rádio a také s. p. Tesla Rožnov, jako morální a materiální garant, chtějí tuto ojedinelou technickou soutěž dětí zachovat i nadále.

Richard Sobotka

ZNAČKA VÍTKOVIC ZŮSTANE

Připomeňme, že koncern Vítkovice založilo roku 1828 olomoucký arcibiskupství, které zde dalo postavit první hut, nazvanou po panu arcibiskupu Rudolfovi Rudolfovu huti. Později odkoupil prosperující hutnický podnik bankovní dům Rolschöld (původně sídlil ve Vídni, nyní má hlavní sídlo v Londýně). Od těch dob prodávaly Vítkovické železárny a strojířny mnoho slavných i obilných udobí. Rostly až na současné téměř 40 000 zaměstnanců. Obtížně pro ně zatím vždy znamenaly nástup k dalším rozmachům. Jak je v nich nyní?

■ Svou ocel dodávají vítkovickému zhruba 250 čs. strojířenským podnikům a závodům, které by bez ní nemohly realizovat své výrobní programy. Dostaly by se bez ní do velkých nesnází.

■ Ročně Vítkovice inkasují zhruba 1,8 miliardy devizových korun. Z nich ve Vítkovicích nevidí téměř „ani vřidra“, dosud se o ně převážně podělují pražské centrální orgány a podniky zahraničního obchodu.

■ Do r. 1949 měly Vítkovice vlastní čílu exportní organizaci, která velkou měrou přispívala ke koncepci dlouhodobé výrobní obchodní politiky podniku. V r. 1929 zajišťovalo pro Vítkovice vývoz deset a dovoz 25 pražských podniků zahraničního obchodu, dokonale odtržených od výroby. Lze za toho stavu vytvářet jakoukoliv výrobní a obchodní politiku? R. 1969 Praha sice povolila Vítkovicím vlastní exportní a importní činnost, avšak administrativně ji tak sesňovala, že se předtím mohla podílet na vítkovickém exportu pouze sedmi procenty a na dovozu necelým půlprocentem. Kvalifikované kádry pro zahraniční obchod z Vítkovic zákonitě zmizely, takže nyní vítkovickí na tomto úseku věcně využívají obětavé pomoci i sedmdesátiletých odborníků.

■ Za vlády kariéristy Husáka musely Vítkovice odvádět do státního rozpočtu i část finančních prostředků, určených na odpisy, na amortizaci a obnovu výrobních prostředků. Vinou toho mají značně zanedbané některé provozy, nejméně asi nástrojárnu a ozubárnu.

■ Tuzemští zákazníci dluží Vítkovicím přes půl miliardy korun. Někteří z nich jsou insolventní.

■ Konkurenční schopnost Vítkovic na zahraničních trzích snižuje fakt, že postrádají možnosti levně lidní přepravy surovin, substrátů, i hotových výrobků. Uváživše se chtějí podílet na výstavbě vodní cesty Dunaj—Ostrava. Tu však česká vláda zakázala. Pokudouje se proto práce jen o budování kanálu z Ostravy do polského Kozlí na splavné Odře. Nesnadnost projektu zvyšuje to, že by vedl poddolaným územím.

■ Kdyby za takové situace z takového „prkna“ skočili po hlavě rovnou do tržního hospodářství, buď by skončili v márnici a my se rozloučili se značkou VZ, nebo by se důkladně potloukli. Přitom mají souběžně řešit útlum hutní výroby, zvyšovat strojířenskou výrobu, přejít na akciovou společnost.

■ Nechtějí aby značka VZ zmizela ze stítků jejich výrobků. Proto uváživě hledají zahraniční partnery. Vybírají si, Cizí kapitál, zejména bankovní, hodlají „pusšit“ do rýnské je akciové společnosti do výše 30 až 40 %. Opět citelně trpí tím, že na Moravě neexistuje žádná banka komerční, ani investiční. Nejen zahraniční obchod, nýbrž i bankovníctví se nadále koncentruje do Prahy.

■ Vzhledem i k útlumovému hutnickému programu budou muset až 3000 zaměstnanců rekvilifikovat. Přitom však potřebují stejně právně závazné podniky, jaké mají vznikající soukromé firmy. Ty ve Vítkovicích „loví“ kvalifikované pracovníky, přeplácejí je. Nevyužili je, náklady na jejich výuku zaplatili vítkovickí, oni na ně pochopitelně nepřispějí...

■ Co chtějí vítkovickí především vyrábět? Předně kromě tradičních mostů, různých strojů a zařízení pro těžké průmysly, ocelových konstrukcí, plynojemů atd. hodlají rozšiřovat ekologické strojířství (likvidace odpadů domovních i jaderných, čistícíky vody, vzduchotechnika), výrobu speciálních strojů a zařízení pro všechna průmyslová odvětví.

■ S postupnou konsolidací vlastního exportního podniku se připravují na vytváření dlouhodobé koncepce své výrobní obchodní politiky, bez níž je tak mohutný podnik (nastávající akciová společnost) jako bez vlastní tváře, jako list v silném větru. Znamenalo by to i větší cílevědomou dlouhodobou angažovanost Vítkovic prakticky ve všech světadílech. Například již založená akciová společnost Vítkovice-Interamericana se sídlem v Caracasu by měla přispět k výstavbě velkého hutnicko-strojářského kombinátu v ústí Orinoka. Vždyť Venezuela má lacinou elektrickou energii ze svých vodních toků, bohatá ložiska železitých i jiných rud, ropu, koksovateľného uhlí, a díky průběhu ropě i pohotovému finančnímu kapitálu.

■ A odborové organizace našeho svazu ve Vítkovicích? Nepoklepávají si s vedoucími hospodářskými pracovníky vždy a všude po ramenou. Chtí závaznost doby. Chtějí zachovat tradiční značku Vítkovic, bojují proti všemu, co dosud nepřispívá k jejímu plnému lesku v nejzávažnějších částech světa. Nečekají trpě v závětrí. Jde o každého jejich člana a budoucnost jeho rodiny. Snaží se proto bouřit dosavadní politicko-administrativní bariéry, aby se „útlum“ stal nástrojem k další čtivé kapitole dějin Vítkovic — nástrojem s ostrým břitem z kvalitní nerezavějící vítkovické oceli.

(ra)

Nezapomínejme na důsledné

Význam a účel předmětného odškodňování jistě není třeba zdůrazňovat. Zahnuje nejen vlastní náhradu škody, etický prvek a imperativní moment nepřehánění rizika práce na pracující, ale i výchovný aspekt v oblasti BOZP daný především hmotnou stimulací zaměstnavatelů i zaměstnanců — výhody právní úpravy odškodňování se vztahují v plné šíři např. jen na zaměstnance, kteří dodržují právní a ostatní předpisy k zajištění BOZP i pokyny k zajištění BOZP dané nadřízenými. Samotná problematika je dosti rozsáhlá — vyžaduje kvalifikovaný přístup (znalost příslušných ustanovení zákoníku práce — ZP i soudních judikatur) —, a to jak ze strany zaměstnavatelů, tak i odborových orgánů.

V úvodu tohoto článku výkladovým způsobem uvádím stručně několik momentů zmíněného odškodňování, které jsou častým zdrojem chyb, a v závěru pak prezentovat výsledky prověrek provedených svazovými inspektory BOZP v této oblasti.

Již samotný pojem „pracovní úraz“ představuje určitý problém. V našem právním řádu totiž neexistuje jednotná definice pracovního úrazu pro všechny účely, definic je několik. Nebudu situaci komplikovat výčtem všech, všimnu si jen dvou v organizacích nejčastěji se vyskytujících — definice pracovního úrazu pro účely odškodňování (z hlediska zákoníku práce a souvisejících judikatur) a definice pro účely evidence a registrace (z hlediska vyhl. ČÚBP a ČBÚ č. 110/1975 Sb. i vyhl. SÚBP a SBÚ č. 111/1975 Sb. — používané i orgány státního odborného dozoru nad bezpečností práce v rámci jejich kompetence).

Pro účely odškodňování se pracovním úrazem rozumí jakékoli poškození zdraví (tělesného nebo duševního) nebo smrt, které bylo pracovníkem způsobeno nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením vnějších

važovat paušální zákaz používání soukromých vozidel na služebních cestách za bezpečnostní povinnosti (chybí zde logické zdůvodnění bezpečnostního aspektu). Nemůže dále např. dojít k úplnému zproštění odpovědnosti organizace v případě úrazu způsobeného opilostí pracovníka, zjistí-li se, že vedoucí pracovníci trpěli na pracovištích požíváním alkoholu (nebo si tohoto požívání nevěšovali), atd.

Je povinností organizace odškodňovat pracovní úrazy a nemoci z povolání — postižený nemusí o odškodnění žádat. Je rovněž povinností organizace projednat se závodním výborem způsob a rozsah náhrady škody a sdělit písemně své rozhodnutí postiženému nebo pozůstalým do 30 dnů od vzniku škody.

K náhradě škody (v rozsahu, ve kterém za ni organizace odpovídá) patří náhrada za ztrátu na výdělků, za bolest a ztížení společenského uplatnění, za účelně vynaložené náklady spojené s léčením a za věcnou škodu.

Jestliže pracovník následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemřel, je organizace v rozsahu své odpovědnosti povinna poskytnout náhradu účelně vynaložených nákladů spojených

odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání

vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Přitom jako pracovní úraz mohou být uznány např. i omrznutí, úžeh, úpal, infarkt, kýla apod., musí však být vždy prokázána (nikoli pouze připuštěna) příčinná souvislost mezi úrazovým dějem a příslušným poškozením zdraví. Nemusí jít o jedinou příčinu — postačí, když půjde o jednu z příčin, avšak důležitou, podstatnou a značnou. Zdravotní predispozice (zvýšená míra zdravotní dispozice pracovníka pro onemocnění vzniklé úrazem) nemá na odpovědnost za poškození zdraví vliv.

Z hlediska evidence a registrace je pojetí pracovního úrazu širší (nesmí se proto s předchozím paušálně zaměňovat) — zahrnuje dále i úraz, který utrpěl pracovník na pracovišti nebo v prostorách organizace při činnosti, která nesouvisí s plněním pracovních úkolů, nebo jiná osoba, která se s vědomím organizace zdržuje na jejích pracovištích nebo v prostorách, které nejsou jinak veřejně přístupny.

Pracovním úrazem v obou případech není úraz, který se pracovníku přihodil na cestě do zaměstnání a zpět.

Rozdílné definice vyplývají logicky z rozdílných účelů — v prvním případě jde výlučně o náhradu škody způsobené úrazem při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s tímto plněním, ve druhém sledoval zákonodárce jiný cíl — vést hospodářské organizace k tomu, aby prováděly účinná opatření proti veškerým úrazům v „racionálním dosahu jejich pravomoci“.

Proto např. úraz při nepovolené „fušce“ v organizaci je pracovním úrazem z hlediska evidence a registrace, nebude však odškodněn — jde o vybočení z plnění pracovních úkolů nebo z činnosti, která je v přímé souvislosti s tímto plněním (došlo k tzv. excessu).

Dojde-li k pracovnímu úrazu, je nutné zjistit jeho příčiny a sepsat záznam o úrazu (za účasti odborů). Rádně sepsaný záznam o úrazu je důležitým zdrojem informací a tedy i důkazním materiálem v odškodňování — zejména pro pracovníka. Je sice možné uznat pracovní úraz i bez záznamu, není to však povinností (neexistují-li jiné důkazy). Nezapomínejme, že důkazní povinnost vzniku pracovního úrazu a škody má v procesu odškodňování pracovník — jemu jde k tíži důkazní tíže při nedostatku důkazů.

Odpovědnost organizace za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání je odpovědností objektivní (za výsledek), to znamená, že mezi předpoklady pro vznik odpovědnosti se nevyžaduje její zavinění. Organizace je povinna nahradit škodu, i když dodržela povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP, pokud se odpovědnosti nezprostí podle § 191 ZP, a to zcela nebo zčásti.

Zcela se zprostí odpovědnosti v případě, prokáže-li, že škoda byla způsobena tím, že postižený pracovník svým zaviněním porušil právní nebo ostatní předpisy k zajištění BOZP nebo pokyny k zajištění BOZP, ačkoli byl s nimi řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány (§ 191 odst. 1 písm. a ZP), nebo škodu si přivodil postižený pracovník svou opilostí nebo v důsledku zneužití jiných omamných prostředků a organizace nemohla škodu zabránit — a že tyto skutečnosti byly jednou příčinou škody (§ 191 odst. 1 písm. b ZP).

Zčásti se zprostí odpovědnosti (§ 191 odst. 2 ZP), prokáže-li, že postižený pracovník porušil svým zaviněním právní nebo ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění BOZP, ačkoli byl s nimi řádně seznámen, a že toto porušení bylo jednou z příčin škody — nebo prokáže, že jednou z příčin škody byla opilost postiženého pracovníka nebo zneužití jiných omamných prostředků — nebo prokáže vědomé lehkomyšlné jednání pracovníka.

Při částečném zproštění odpovědnosti se určí část škody, kterou nese pracovník, podle míry jeho zavinění. V případě lehkomyšlného jednání pracovníka však organizace uhradí alespoň jednu třetinu škody.

Zde zdůrazňuji, že pro kterékoli zproštění odpovědnosti je důkazní břemeno při důkazu důvodů zproštění na organizaci — při nedostatku důkazů ke zproštění zůstává odpovědnost na ní.

K jednotnému výkladu pojmů v otázce zproštění odpovědnosti pomáhá judikatura. Např. v případě právních nebo ostatních předpisů a pokynů k zajištění BOZP musí jít o předpis nebo pokyn konkrétní, který upravuje nebo zakazuje určitý způsob jednání. Není možné se dovolávat určitých způsobů jednání. Není možné se dovolávat např. takových všeobecných pokynů, jako „dej pozor“, „neohrožuj zdraví“, „vyber si vhodnou pracovní pomůcku“ apod. Také není možné po-

s jeho léčením, náhradu přiměřených nákladů spojených s pohybem, náhradu nákladů na výživu pozůstalých, jednorázové odškodnění pozůstalých a náhradu věcné škody.

V průběhu III. čtvrtletí 1990 byla ve 43 vybraných organizacích OS KOVO provedena prověrka odškodňování. Kontrolu provedli svazoví inspektori podle metodického pokynu ústředního svazového inspektora.

Prověrkami bylo zjištěno:

● V uvedených 43 organizacích bylo v 1. pololetí 1990 registrováno 1570 pracovních úrazů (z toho 2 těžké a 1 smrtelný) a 26 nemocí z povolání.

V souladu s § 191 odst. 1 ZP se organizace zprostí zcela odpovědnosti za škodu způsobenou pracovníkem pracovním úrazem ve 20 případech, z části (§ 191 odst. 2 ZP) se organizace zprostí odpovědnosti ve 296 případech. Na odškodnění bylo pracovníkům v prověřovaných organizacích v 1. pololetí 1990 vyplaceno více než 1,8 mil. Kčs.

● V převážné většině organizací zjistili inspektori některé nedostatky, a to jak na straně hospodářských orgánů, tak i v práci odborových funkcí:

- ZV OS v případě krácení odškodnění nezkoumá oprávněnost tohoto krácení (např. Elitex Šurany, MEZ Náchod, PAL magneton — závod OS Morkovice),
- ZV OS prověřuje výši odškodnění jen v případě, že s výši odškodnění nesouhlasí postižený (např. Severočeská armaturka Ústí n. L., zákl. závod),
- organizace odškodňuje, až když o to postižený požádá (např. ZVS Meopta Bratislava),
- organizace a ani ZV OS nesledují, zda byly uspokojeny všechny nároky postiženého, a tak došlo k tomu, že byla vyplacena pouze ztráta výdělků, ale nebylo vyplaceno bolestné (např. ŠKODA Plzeň — závod Těžké strojírenství, Elitex Ústí n. Orlicí, ŠKODA Plzeň — závod Výstavba a údržba, TOS Galanta),
- ZV OS ani jiný pověřený odborový orgán neprojednává výši odškodnění (např. ZSE MEZ Brno, Tesla Bratislava).

Inspektori zjistili některé případy, kdy se organizace neoprávněně zprostí odpovědnosti za škodu způsobenou pracovním úrazem:

- § 191 odst. 1 ZP (případy, kdy se organizace neoprávněně zcela zprostí odpovědnosti) např. Kladno, Kladno, ZTS Plasty Martin, ZVS Dubnice nad Váhom,
- § 191 odst. 2 (případy, kdy se organizace neoprávněně zčásti zprostí odpovědnosti) např. Elitex Šurany, ZVS Meopta Bratislava, ZTS Plasty Martin, Tesla Bratislava, ŠKODA Plzeň — závod Výstavba a údržba, Sfinx Č. Budějovice, ŠKODA Plzeň — závod Těžké strojírenství, TOS Galanta, Chirana Stará Turá, Státní mincovna Křemnice).

Podle zjištěných inspektorů bylo z celkového počtu 20 případů, ve kterých se organizace zcela zprostí odpovědnosti, 5 neoprávněných; obdobně z 296 případů částečného zproštění bylo namátkově zjištěno 31 neoprávněných krácení. V TOS Galanta a v Chirane Staré Turá bylo zjištěno neúměrně vysoké krácení odškodnění. V Tesle Vrabě a v ZMV Kolárovo nebyly pracovní úrazy odškodňovány déle než 8 měsíců. Zjištěné nedostatky byly projednány s předsedy ZV OS a ve většině případů i s odpovědnými hospodářskými pracovníky. Zároveň byla přijata nápravná opatření. I tato prověrka potvrdila, že účast odborů je v šetření úrazů a v otázkách odškodňování nezastupitelná. Bohužel, v řadě organizací dosud nepochopili na potřebné úrovni komise bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ZV OS (většinou vlivem toho, že se jedná o nové funkcionáře, kteří se s problematikou seznamují). Pozitivní výsledek dobré činnosti odborů lze ukázat na příkladu šetření smrtelného úrazu v TMS Pardubice — původní návrh, podle kterého se organizace zcela zprostívala odpovědnosti za škodu způsobenou pracovním úrazem, byl na základě stanoviska ZV OS změněn na 100% odškodnění pozůstalých.

Záměrem prověrky nebylo pouze zjistit nedostatky v odškodňování a zajistit jejich nápravu. Prověrka byla i určitou formou školení funkcionářů OS o jejich právech a povinnostech v oblasti šetření úrazů a nemocí z povolání a jejich odškodňování. Poznatky z kontrol jsou ostatním ZV OS předávány na schůzkách mandátových obvodů. Ukazuje se, že této problematice je nutno věnovat zvýšenou pozornost.

Jiří Volf



KDY PRACOVNÍ VOLNO

Od 1. února 1991 dochází při poskytování pracovního volna ke změnám. Zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel poskytne pracovní volno v nezbytném nutném rozsahu k výkonu veřejných funkcí (např. člen občanského zastupitelstva, člen privatizační komise), občanských povinností (například svědek, znalec) a jiných úkonů v obecném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu. A právě zde docházelo k největším nesrovnalostem a neodůvodněným postavením pracovníků. Nezabránilo se ani účelovým výkladům těchto otázek. Na některých pracovištích považovali určité činnosti (např. sportovní reprezentace) za jiné úkony v obecném zájmu a poskytovali pracovní volno s náhradou mzdy, jinde pracovník dostal „jen“ neplacené pracovní volno.

Jasná pravidla hry

Proto jsou novou vyhláškou s platností od 1. února 1991 stanoveny taxativně jiné úkony v obecném zájmu, kdy se pracovníkovi poskytne pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělků, a to jen za prokázanou nezbytně nutnou dobu. Uvolňující organizace (zaměstnavatel) musí (dříve mohl) požadovat na organizaci, pro kterou má být pracovník uvolněn, refundaci vyplacené náhrady mzdy. Mezi jiné úkony v obecném zájmu patří např.:

- účast dárců při odběru krve a aferozy, a dalších biologických materiálů,
- přednášková činnost nebo výuka včetně zkušební činnosti nepřesahující 12 pracovních dnů (102 hodin) v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně organizace,
- účast pracovníka na volbě orgánu zaměstnavatelské organizace, v nezbytném nutném rozsahu,
- činnost rozhodce hospodářských sporů organizací v nezbytném nutném rozsahu,
- činnost vedoucích táborů dětí a mládeže, jejich zástupců pro věci hospodářské a zdravotnické, oddílových vedoucích, vychovatelů, instruktorů, případně středních zdravotnických pracovníků v táborech dětí a mládeže, v nezbytném nutném rozsahu, nejvýše však tří týdnů v kalendářním roce.

Podmínkou je, že pracovník nejméně po dobu jednoho roku před uvolněním pracoval soustavně a bezplatně s dětmi nebo mládeží. Tato podmínka se nevyžaduje, jde-li o tábory zdravotně postižených dětí nebo mládeže.

Kdy bez náhrady mzdy?

Pracovní volno bez náhrady mzdy náleží pracovníkovi v nezbytném nutném rozsahu, např. při činnosti zprostředkovatele a rozhodce při kolektivním vyjednávání, dobrovolného sčítacího orgánu při sčítání lidu, domů a bytů, dobrovolného zdravotníka ČSČK nebo jiné organizace (například charitativní), při výkonu zdravotnických služeb při sportovním nebo společenském akci a při činnosti pracovníka při organizované zájmové tělovýchovné, sportovní nebo kulturní akci a nezbytné přípravě na ni.

Další pracovní volno si mohou zaměstnavatelé a představitelé odborů dohodnout v kolektivních smlouvách. U podnikatelských organizací to může být širší okruh překážek v práci, případně i vyšší náhrada mzdy. Organizace neprovozují podnikatelskou činnost mohou v kolektivních smlouvách uvést pouze nároky na pracovní volno bez náhrady mzdy, případně příznivější podmínky pro jeho poskytování.

KOLEKTIVNÍ SMLOUVY NOVĚ

Kolektivní smlouvy byly dříve často jen „papírem“, na kterém se dohodl zaměstnavatel s odbory. Sem tam nějaká ta rekreace nebo kolekcce k vánocům — a prakticky nic jiného. Lidé o ni moc velký zájem neměli. „Takhle volno pro ženy na úklid, to by bylo něco“, říkali mnozí. Jsou vyslyšeni. Nová právní úprava kolektivních smluv (zákon o kolektivním vyjednávání) s platností od 1. února 1991 vytváří prostor pro různá „nadlepšení“ nad rámec právních předpisů. A právě mezi ně patří i rozšíření pracovního volna pro ženy a další výhody...

Co dostaneme?

Budou dva typy kolektivních smluv: vyššího stupně, které uzavírají pro větší počet zaměstnavatelů odborové organizace nebo odborové svazy s organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů, dalším druhem jsou kolektivní smlouvy uzavírané mezi příslušným odborovým orgánem a

SDĚLENÍ ADMINISTRACE PRÁCE

Zádáme všechny odběratele — předplatitele, aby v době co možná nejdříve oznámili veškeré změny, týkající se odběru našeho časopisu, ke kterému došlo v poslední době [změna názvu organizace, změna názvu adresy, změna čísla účtu, změna počtu odebíraných výtisků apod.]. V korespondenci s námi uvádějte vaše evidenční číslo, (je uvedeno na adresním štítku), ulehčíte nám tím práci a urychlíte provedení požadovaných změn.

PRÁCE, vydavatelství a nakladatelství, ADMINISTRACE Václavské nám. 17 112 58 Praha 1 tel.: 235 40 08, linka 333 nebo 552

zaměstnavatelem pro jediný podnik. Uzavírají se na dobu, která je v kolektivní smlouvě výslovně určena. Nebude-li tento časový údaj v ní uveden, je sjednána na jeden rok.

Nová práva lidí v pracovním procesu se teď budou tvořit neformálně, vyjednáváním. Na jedné straně odbory a na straně druhé zaměstnavatele. Při různých výhodách je však třeba rozlišovat mezi zaměstnavateli provozujícími podnikatelskou činnost a ostatními (např. rozpočtovými). U podnikatelských organizací je možné do kolektivní smlouvy zahrnout např. nárok na zkrácení pracovní doby pod rozsah stanovených předpisem (např. pod 42 a půl hodiny v týdnu), rozšíření nároků na pracovní volno nebo na náhradu mzdy při jiných úkonech v obecném zájmu (např. pracovní volno ženám na úklid omezenosti), na delší dovolenou na zotavenou o jeden týden v roce apod. Pro organizace, které neprovozují podnikatelskou činnost, lze v kolektivní smlouvě rovněž zakládat vyšší nároky, jako je např. rozšíření pracovního volna bez náhrady mzdy při jiných úkonech v obecném zájmu, při účasti na školení. Kromě toho ve všech kolektivních smlouvách bude možno upravit jiné než pracovníprávní závazky, pokud nebudou v rozporu s právními předpisy a mzdové a jiné pracovníprávní nároky v rámci pracovníprávních předpisů, jako jsou např. odměny při pracovních a životních výročí. Může se tedy stát, že žena pracující v kanceláři prosperujícího podniku bude mít nárok na větší rozsah pracovního volna, než žena na stejném druhu práce, ale u zaměstnavatele, který moc „nevýdělá“. I zde v brzké době počítáme na vlastní kůži výhody i úskalí tržního hospodářství...

Kdo nás rozsoudí?

Práva i „sliby“ v kolektivních smlouvách jsou hezké věci, ale co když zaměstnavatel nebude mít zájem je splnit? Nově se zavádí pro smluvní strany (zaměstnavatel a odbory) možnost zvolit si zprostředkovatele a rozhodce, kteří řeší spory o uzavření nebo změnu kolektivní smlouvy a spory v jejím používání. Vznikne-li v kolektivní smlouvě nárok jednotlivému pracovníkovi, např. ženě, na rozšíření pracovního volna, na studium při zaměstnání a zaměstnavatel jej odmítá přiznat, může se pracovník obrátit s návrhem na příslušný soud. Tato práva jsou vyžaditelná jako všechny ostatní pracovníprávní nároky přímo u soudu, neboť rozhodování pracovních sporů na pracovištích (dříve tzv. rozhodčí řízení) bylo novelou zákoníku práce od 1. února 1991 zrušeno.

DELŠÍ VÝPOVĚDNÍ DOBA PŘI REORGANIZACI

Reorganizace na pracovišti nebo jiné organizační změna může znamenat ztrátu zaměstnání. Pak může přijít výpověď z pracovního poměru. Novela zákoníku práce s platností od 1. února 1991 přináší změny v této — pro pracovníka — tak citlivé oblasti.

Reorganizace a výpověď

U výpovědi z pracovního poměru s důvodu reorganizace (např. rušení organizace, její převod, nadbytečnost pracovníka apod.) se prodlužuje výpovědní doba o jeden měsíc, celkem na tři měsíce. Podmínkou je však výpověď podle § 46 odst. 1 písm. a až c zák. práce. Jestliže tedy pracovník např. v únoru 1991 dostane rušení pracovního poměru z důvodu rušení pracoviště, skončí jeho pracovní poměr 31. května 1991. Kdyby však dostal výpověď ještě v lednu 1991, posuzovala by se výpovědní doba podle dosavadních předpisů a jeho pracovní poměr by skončil uplynutím dvouměsíční výpovědní doby, to je dnem 31. března 1991.

U výpovědi z pracovního poměru zaměstnavatelem není již třeba, aby k ní dal předchozí souhlas závodní výbor odborové organizace. Podle novely stačí, aby výpověď nebo okamžitě zrušení pracovního poměru organizace s příslušným odborovým orgánem jen projednala. Výjimka platí pro členy odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat s organizací (např. závodní výbor). U těchto členů je zaměstnavatel povinen v případě výpovědi nebo okamžitě zrušení vyžádat předchozí souhlas příslušného odborového orgánu.

Kdy jinou práci?

Zákoník práce vychází ze zásady neměnnosti sjednaných podmínek v pracovní smlouvě. Někdy jejich dodržení není možné, např. zdravotní důvody na straně pracovníka nebo reorganizace na pracovišti. V těchto a jiných případech uvedených v § 37 zák. práce může zaměstnavatel převést pracovníka na jinou práci, třeba z důvodu nezbytné provozní potřeby. Dříve tak mohl učinit jen s předchozím souhlasem závodního výboru. Novela tuto podmínku platnosti převedení odstraňuje a stanoví podmínku projednání s příslušným odborovým orgánem. U funkcionářů odborové organizace, kteří jsou překládáni do jiného místa výkonu práce, je však třeba předchozího souhlasu odborů, jinak je přeložení neplatné.

[L. I.]

KOVÁK

Týdeník Československého odborového svazu pracujících v kovoprůmyslu ● Vychází čtyřikrát v měsíci ● Uzavírá vždy ve středu ● Copyright 1991 ● Vydává ústřední výbor Československého odborového svazu pracujících v kovoprůmyslu ve Vydavatelství a nakladatelství PRÁCE ● Vedoucí redaktor: Vítězslav Pospíšil ● Redaktoři: Jaromír Dočkal (pražská redakce), Ing. Ján Kollár (slovenská redakce) ● Grafická úprava Radka Mrázová ● Sekretářka redakce Irena Starčevská ● Adresa pražské redakce: Senovážné náměstí 23, 112 82 Praha 1 ● Telefon Praha — vedoucí redaktor 2114 2448, 2114 2760, redaktor 2114 2351, sekretariát 2114 2350 ● Adresa slovenské redakce: Náměstí Františka Zupku 1, 815 70 Bratislava. Telefon: 21 33 80, linka 217 ● Tisknou Liberecké tiskárny, státní podnik, Liberec ● Cena výtisku 2 Kčs ● Předplatit ročně 96 Kčs ● Rozšiřuje a objednávkou přijímá PRÁCE, vydavatelství a nakladatelství ADMINISTRACE, Václavské náměstí 17, 112 58 Praha 1, tel. 235 40 08, linka 333 nebo 552 ● Redakci nevyžádané příspěvky se nevracejí ● Dohledací pošta Praha 07, snížený poplatek povolen MPS, Praha č. j. zn. P/1 6196 ze dne 9. 11. 1970. ISSN 0322 — 9270 46 751