V čísle: Práva podnikové rady v SRN se rozdělují na práva na součinnost a na práva na spolurozhodování. (Reforma... - str. 2 a 4)

KOVÁK 5

TÝDENÍK ODBOROVÉHO SVAZU KOVO, ČÍSLO /13684/, ROČNÍK XLVII., 14. ÚNORA 2002, CENA 3 KČ

Kdo má v rukou černého Petra?

Odboráři z Nové huti pozvedli hlas proti mocné lobby

Asi čtyři tisícovky hutníků manifestovaly 7. února před branami ostravské Nové huti proti způsobu privatizace tohoto podniku. Odboráři jsou přesvědčeni, že ostravským hutím hrozí vážné nebezpečí, a proto se odhodlali přistoupit k protestním akcím.

„Někteří lidé srovnávají naše aktivity s biblickým soubojem Davida s Goliášem," prohlásil na mitinku předseda podnikové odborové rady v Nové huti Werner Stuchlík, který oslovil přítomné: *„Už celé dva roky se dennodenně přesvědčujeme o tom, jak silné lobby stojí proti nám. Nemáme peníze, za něž bychom si mohli koupit přízeň veřejnosti a politiků. Nepracují pro nás agentury a nezaměstnáváme tolik odborníků, abychom se mohli srovnávat s našimi odpůrci. Na naší straně je však pravda a naprosto čistý zájem učinit vše, co je v našich možnostech pro záchranu podniku, o němž jsme bytostně přesvědčeni, že má právo na existenci.*

V tomto boji však nejsme sami. Vážíme si podpory, které se nám dostává od vedení svazu OS KOVO a od našich kolegů z jiných podniků. O našich postojích začal psát otevřený tisk, veřejnost je objektivně informována Českou televizí a řadou rozhlasových stanic. Dokonce jsme zaregistrovali odvážná podpůrná stanoviska i ze strany regionálních orgánů ČSSD. Ti všichni pochopili, jak důležité je bránit se takovým návrhům řešení, které poškozují zájmy daňových poplatníků a regionu a mohou z něj učinit rodiště nezaměstnaných.

Nejdůležitější však je, že máme na své straně vás - vás všechny, kteří jste se dnes shromáždili na tomto prostranství a kterým není lhostejná budoucnost našeho podniku a celého našeho regionu. Vždyť likvidace hutních provozů v Ostravě by znamenala ztrátu práce nejen pro několik tisíc hutníků, ale i dalších zaměstnanců jiných firem svázaných s hutními podniky. Každý obchodník na Ostravsku by na vlastní kůži poznal snížení kupní síly obyvatel našeho regionu.

S vámi jsme mnohem silnější, než si kdokoli umí představit. Jste totiž černou můrou všech politiků. Bez vás - voličů - nemohou existovat. Musejí se ucházet o vaši přízeň!

Od našich zahraničních přátel jsme se dozvěděli, že se v dobře informovaných kruzích na Západě povídá, že je již s českou stranou dohodnuto, že má být jedna z hutí zlikvidována. Nevíme, co je na tom pravdy. Faktem je, že nedávno o požadavku Evropské unie na další snížení ocelářských kapacit v ČR zmínil na tiskové konferenci i hlavní vyjednávač Evropské komise pan Vissels.

Je nám podezřelé, jak nešikovně si počínají zástupci České republiky s orgány Evropské unie při sjednávání kapitoly hospodářská soutěž. Proč český úřad pro ochranu hospodářské soutěže tak spěchá s rozhodnutími blokující čerpání provozního úvěru Novou hutí? Přitom nic nenamítá proti případné státní pomoci prostřednictvím Osinku.

Nechce se nám věřit, že vláda soustavně přijímá rozporuplná usnesení, a když je na to upozorněna - nereaguje. Jako by se před dvěma lety čas zastavil a od té doby politici pro budoucnost českého ocelářství nechtěli udělat prakticky nic.

Připomíná nám to hru na černého Petra. Tím černým Petrem má být likvidace Nové huti. Nikdo z politiků, ať už z českých nebo evropských, tuto kartu nechce mít. Nikdo se nechce zapsat do dějin jako kat ekonomicky zdravého, zainvestovaného podniku. Proto si černého Petra přehazují mezi sebou jako horký brambor. Kdybychom čekali na to, jak tato hra dopadne, mohlo by se stát, že černý Petr nakonec zůstane v našich rukou. V tomto případě už by již žádná Nová huť neexistovala. Jenom nekonečné diskuse o tom, kdo za to může. Toto nemůžeme dopustit.

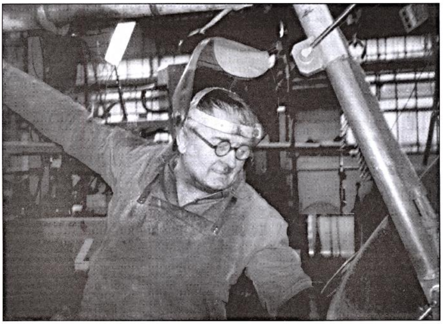
Novináři se ptají: Proč odmítáte pomoc, kterou vám nabízí stát? A my jim říkáme: Pomoc, kterou vláda nabízí, není určena Nové huti, ale společnosti, která se má stát trafikou pro vysloužilé politiky, úředníky a neschopné manažery. Chce-li nám vláda skutečně pomoci, proč nezvýší základní jmění Nové huti? Vždyť je jejím vlastníkem! Proč nečinně přihlíží tomu, jak Úřad pro ochranu hospodářské soutěže blokuje jakékoliv rozhodnutí, které by mohlo Nové huti pomoci?

Mnozí lidé nechápou, proč tolik usilujeme o dokončení privatizace Nové huti. Vždyť soukromý vlastník zpravidla nebere příliš velké ohledy na sociální dopady svých rozhodnutí. A my jim odpovídáme: Jde nám o to, aby Nová huť měla zodpovědného vlastníka, jehož jedinou starostí bude učinit podnik, který vlastní, prosperujícím. A naší starostí - odborů bude, abychom uměli obhájit požadavky zaměstnanců co nejlépe. V rukách úředníků se však náš podnik chová jako bezzubý lev obklopený hladovými hyenami.

Víme, že Nová huť je úplně jiným podnikem, než je záměrně vykreslována v tisku.

(Pokračování na str. 4)

„Bude-li to nezbytné, půjdeme natvrdo!" stálo na hlavním transparentu při protestním mítinku novohutníků 7. 2. 2002



Ve Stavostroji v Novém Městě nad Metují se vyrábí těžká silniční technika

Stále chybí vítr do plachet

„Vypluje" Stavostroj na moře prosperity?

Novoměstsko ve východních Čechách se řadí mezi oblasti s relativně malou nezaměstnaností. Jedním z podniků, které na tom nesou zásluhu, je a. s. Stavostroj Nové Město nad Metují se 700 zaměstnanci (před rokem 1990 zaměstnával kolem 2000 lidí).

Petr Hable

Počátek společnosti spadá do začátku roku 1946: objekty dnešního Stavostroje vznikly dva roky nato, a to sloučením se znárodněnou firmou Rousek a syn. Firma se postupně orientovala na vibrační hutnicí techniku, kterou výrazně exportovala do Evropy, Číny a Latinské Ameriky - od roku 1979 pod hlavičkou VHJ ZTS Martin. Roku 1988 se osamostatnila a byl vytvořen s. p. Stavostroj, od roku 1991 a. s. V polovině 90. let proběhla výrazná restrukturalizace firmy, spojená s příchodem nového majoritního vlastníka, skupiny EPIC.

Tak na přežití

Nosným programem společnosti byla - a stále je - výroba zemní techniky, hlavně silničních válců. Podnik má vlastní vývoj a odbyt a jeho výrobky jsou, podle předsedy ZO OS KOVO Petra Hablého, na světové úrovni. Přesto, jak tvrdí, se firmě daří tak na přežití. ***„Stále se nedaří nabrat vítr do plachet. V minulém roce se zdálo, že se situace změní k lepšímu. Byly nasmlouvány kontrakty se společností Case New Holland, ale konečný efekt neodpovídal představám. Předtím obdobně skončil slibně se vyvíjející export do jihovýchodní Asie, konkrétně Thajska, kdy naděje byly zmařeny krizí v této oblasti v polovině devadesátých let,"*** říká.

Jaký je dopad hospodářské situace podniku na kolektivní vyjednávání? ***„Daří se nám sice něco nasmlouvat, ale ‚vyskakovat' si moc nemůžeme,"*** vysvětluje P. Hable s tím, že vedení společnosti argumentuje, že na nic není. ***„Vzhledem k tomu, že zisky firmy jsou nízké, není tvořen sociální fond,"*** pokračuje. ***„Přesto podnik sociální náklady má. Ty jsou směrovány na stravování - oběd zaměstnance stojí 19 Kč a výběr 23 Kč. Dále se přispívá na dopravu do zaměstnání a dvěma procenty na penzijní připojištění."*** Výčet uzavírá: ***„Podařilo se nám také po celoročním jednání dosáhnout toho, že od listopadu zaměstnavatel hradí 60 procent mé mzdy jako zástupci zaměstnanců, což je přínosem pro finanční situaci základní organizace."***

Rok od roku tvrdší

Ve Stavostroji se kolektivní smlouva tvoří na dva roky, její mzdová část se obnovuje každoročně. ***„Jednání jsou, vzhledem k hospodářské situaci podniku, složitá a dá se říci, že rok od roku tvrdší. Zároveň však,"*** zdůrazňuje, ***„korektní. Snažíme se alespoň udržet to, co bylo nasmlouváno v minulých letech."*** To jest: ***„Podnik poskytuje navýšení volna při osobních překážkách v práci, jeden týden dovolené navíc, umožňuje zaměstnancům výpůjčky nářadí, zakoupení odpadového materiálu či zajištění dopravy,"*** vyjmenovává.

Plat ve firmě je ze 75 procent tvořen pevnou částí a její letošní nárůst představuje 5,5 procenta. ***„Průměrná mzda, bez vrcholového vedení, v minulém roce činila 14 000 Kč, ve výrobě 12 500 Kč. Vlivem snížení přesčasů, zhruba na desetinu oproti roku 2000, je stagnace mezd a u výrobních dělníků dokonce snížení,"*** uzavírá exkurs do mzdové oblasti.

Odbory nejsou popelkou

V odborové organizaci je sdruženo 75 procent, tj. 530 zaměstnanců. ***„Myslím, že vzhledem k zaměstnanecké struktuře, kterou tvoří vysoké procento technicko-hospodářských pracovníků, se jedná takřka o maximum a tento stav je stabilní. Snad k tomu přispívá i to,"*** podtrhuje předseda Hable, ***„že od svého nástupu do funkce mám snahu o naprostou apolitičnost odborů ve firmě. Jsme tady proto, abychom působili u zaměstnavatele jako zástupci zaměstnanců,"*** konstatuje.

Odbory z vlastních zdrojů přispívají na letní dětské tábory pořádané základní organizací částkou 1200 Kč na dítě a stejně i na zimní dětský tábor. Drobný příspěvek je poskytován i na další letní tábory. A především: ***„V době, kdy podnik přestal poskytovat půjčky, které byly výlučně na bydlení, jsme převzali tuto aktivitu,"*** vzpomíná P. Hable. Využití je však jiné: ***„V období záplav, které postihly naši oblast, výše bezúročné sociální půjčky dosahovala 30 000 Kč. V současnosti je limit 20 000 Kč a návratnost je do roka. Musím konstatovat,"*** usmívá se, ***„že se tato aktivita osvědčila a je velmi žádaná."***

Zdroj příjmů i uznání

To, že odbory pořádají pro své členy poznávací turistické výlety či zájezdy za kulturou, tuzemské i zahraniční rekreační pobyty, není až tak neobvyklé. Specifikou je, že tyto akce konají ve vlastním autobuse. Před čtyřmi lety ho za výhodných

(Pokračování na str. 4)

Reforma podnikového řádu v Německu

V Německu se - na rozdíl od situace u nás - nevyvinula tradice odborových struktur v podnicích (odbory v SRN působí na regionální úrovni), nýbrž institut podnikových rad. Přitom funkce podnikové rady není totožná s právy a povinnostmi našich základních odborových organizací. I když u nás tedy platí jiný podnikový model, neznamená to, že bychom neměli znát, jak to chodí u sousedů. V této souvislosti vznikl článek o historii a reformě zákona o podnikovém řádu v SRN od Jaroslava Povšíka, předsedy ZO OS KOVO Škoda Auto, napsaný pro Kovák.

Myšlenková tradice

Jaroslav Povšík

V 80. a 90. letech 20. století bylo od zastánců neoliberalismu možno slyšet mnoho kritických soudů o sociálním státu. Už Karel Marx se v 19. století vysmíval opatřením sociálního státu zaměřeným na obyvatelstvo trpící nouzí. Podobnost postoje obou směrů vůči celé sféře sociálna - pomysleme na systémy sociálního zabezpečení, práva zaměstnanců nebo spolurozhodování - je založena na pozoruhodné shodě v tom, co Marx nazýval „kapitalismem" a neoliberálové „soutěží": ekonomicky může přežít pouze ten, kdo bezpodmínečně dodržuje zákony trhu. Závěry, které byly z úvah vyvozeny, ovšem byly zcela kontrární: Marx chtěl odstranit kapitalismus ve prospěch sociálna, neoliberálové chtěli odstranit sociální stát ve prospěch soutěže.

Již za Marxových časů však žili lidé, kteří probojovávali tezi, že hospodářství a sociální záležitosti nejsou nikterak nesmiřitelnými protiklady, nýbrž zájmy a perspektivami, které lze veskrze spojit k oboustrannému prospěchu. Bylo možno je nalézt v kruzích rané sociální demokracie, v odborovém hnutí, ale i v kruzích primárně křesťanského ražení. Na dlouhou tradici tohoto myšlení navazuje dnešní diskuse o reformě zákona o podnikovém řádu v SRN. Vychází z přesvědčení, že sociální záležitosti zaměstnanců musejí být zajištěny a že toto je možné pouze tehdy, pokud se tyto záležitosti stanou integrální součástí podnikové politiky. Po zpočátku navýsost omezených právech podílet se na rozhodování se spolurozhodování zaměstnanců v podnicích a závodech od začátku minulého století stalo pevnou součástí německého hospodářského a sociálního řádu.

Součástí tohoto myšlení je i představa, že hospodářství není mimodemokratický segment společnosti a že kapitál nese i sociální zodpovědnost. Myšlenka „sociálního hospodářství", kterou probojovával Ludwig Erhard, spolkový ministr hospodářství v době obnovy Německa po druhé světové válce, neztratila nic ze své funkce vzoru. Bývalý ministr práce Norbert Blüm, který byl - stejně jako Erhard - členem CDU, prohlásil v interview v dubnu 2001, že k sociálnímu tržnímu hospodářství patří nejen „soutěž a výkon, nýbrž i sociální vyrovnávání a solidarita". Jako odstrašující příklad odkazuje na USA, kde se třetina zaměstnanců neuživí ze své mzdy. Obdobně varoval spolkový kancléř Gerhard Schröder Němce, „že nepodrobíme všechny oblasti svého života nátlaku ekonomického myšlení". Důsledkem neoliberální politiky dřívější britské ministerské předsedkyně Margaret Thatcherové je skutečnost, že britské zdravotnictví je nyní považováno za nejhorší v západním světě.

Kupodivu se dnes opět zastánci myšlenky sociálního státu rostoucí měrou vyskytují i v USA, kde neoliberální škola měla své nejvehementnější zastánce. Noam Chomsky, lingvista světové pověsti a autor četných politických spisů, vede ve své nejnovější knize *Profit over People. Neoliberalismus a globální světový řád* boj za „odhalení" neoliberalismu. Ten podle něj žádá vývoj, který už nepřináší více svobod všem občanům, nýbrž vyloučení mnohých v souvislosti s rostoucím přerozdělováním ve prospěch několika málo superbohatých. Fatálním dopadem této skutečnosti je podle Chomského rapidně se šířící znechucení politikou a pocit, že člověk je beztak bezmocný vůči koncernům, které vše ovládají, a politikům, kteří jim jsou po vůli. Robert D. Putnam, politolog na Harvardově univerzitě, varuje před „sociální ekologickou katastrofou" a propaguje ve své knize *Bowling alone. The Collapse and Revival of American Community* často již zapomenuté poznání, že sociální kapitál a hospodářský úspěch nejsou bez sebe dlouhodobě možné.

K historii spolurozhodování

První krok ke spolurozhodování, jak je nyní máme ve Spolkové republice Německo, byl učiněn zákonem o spolurozhodování v báňském průmyslu z 21. května 1951. Zákonem byla takováto sociální ochrana poprvé formulována již o 60 let dříve: v novele živnostenského řádu vydané 1. června 1891 bylo povoleno vytvářet dělnické výbory.

Kořeny spolurozhodování však spočívají nikoli v právní, nýbrž v hospodářské a sociální oblasti - jsou to dopady stupňující se průmyslové práce. S jejím šířením ztráceli nesčetní lidé práci, a ti, kteří práci měli, ji museli vykonávat většinou za extrémně špatných podmínek, během dlouhé pracovní doby a za velice nízké mzdy. Spisovatel Gerhard Hauptmann tehdejší situaci působivě vylíčil ve svém dramatu Tkalci. Sociální zbídačení bylo jedním z hlavních důvodů revoluce v letech 1848/49. Ve stejné době nabyla v kruzích liberálních politiků a podnikatelů na vlivu myšlenka, že se musejí zlepšit nejen pracovní podmínky a příjmy dělníků, nýbrž že musí být celkově zajištěna jejich součinnost v procesu společenské tvorby vůle - pojem spolurozhodování vychází z těchto myšlenek.

Nosným motivem přitom byla naděje podnikatelů, že dělníci, jejichž sociální situace nebude tíživá a kteří budou moci vyjádřit svá přání v jednání s podnikateli, vůbec nebudou sahat po bojových opatřeních proti politice a podnikatelům. Byl to v prvé řadě politický a hospodářský kalkul, nikoli sociální zodpovědnost, co rozrazilo dveře ke spolurozhodování zaměstnanců a oficiálnímu uznání odborových organizací.

Byl to zájem o „udržení smíru mezi zaměstnavateli a zaměstnanci", který přiměl německého císaře Viléma II. povolit vytváření dělnických výborů. Uzákoněny byly v **novele živnostenského řádu** vydané **1. června 1891.** Zároveň bylo stanoveno právo výborů „vyjádřit se před vydáním pracovního řádu nebo dodatku (...) k jeho obsahu".

V červenci 1905 odsouhlasila pruská poslanecká sněmovna pruskou novelu horního zákona. V ní bylo prvně předepsáno povinné vytvoření pracovních výborů, a to ve všech dolech s více než 100 zaměstnanci. I u kolébky tohoto kroku k účasti zaměstnanců na vývoji podniků stál zájem o uklidnění - rok 1905 byl rokem nepřetržitých stávek.

Ve Výmarské ústavě z roku 1919 byly uznány dělnické rady. Schválení **zákona o podnikových radách,** který vstoupil v platnost **4. února 1920,** doprovázely krvavé srážky. Při protestních akcích během projednávání zákona v Národním shromáždění policie zabila 42 demonstrantů a zranila více než 100 lidí. Nový zákon zavázal podnikové rady k zastupování zájmů zaměstnanců. Zároveň měly ale také podporovat zaměstnavatele „v plnění podnikových cílů". K dalším hlavním ustanovením zákona patřila povinnost, že v podnicích s více než 20 zaměstnanci musel být každý rok volen orgán zastupující zájmy zaměstnanců, v němž byli zastoupeni dělníci a úředníci. Zákonem byla členům podnikové rady zaručena ochrana proti výpovědi. Ti obdrželi dalekosáhlá práva spolurozhodování v mnohých sociálních záležitostech, které vyplývaly z dění v podniku. Mimo to zákon předepisoval vysílání členů podnikové rady do dozorčích rad podniků. Zákon o podnikových radách z roku 1920 se stal po druhé světové válce bodem, na který navazovala legislativa týkající se podnikového řádu. Spolurozhodování v podnicích bylo v dosud nepoznané šíři postaveno na zákonnou základnu.

Obzvláště vysílání členů podnikové rady do dozorčích rad podniků připadalo zástupcům strany podniků jako nepřijatelný zásah do jejich hájemství. Motivem pro výrazné rozšíření práv zaměstnanců bylo i v případě tohoto zákona přesvědčení, že „nic není tak vhodné ke zvýšení radosti z práce, pocitu zodpovědnosti a zájmu na zvýšení výkonu podniku a výnosu jako zodpovědná součinnost v nejvyšším vedení podniku", jak prohlásilo tehdejší říšské ministerstvo práce. Ústupky zaměstnancům se řídily podle zásady „divide et impera!" (rozděl a panuj!).

Nacistická diktatura znamenala také konec spolurozhodování v podnicích. Zákon z roku 1920 byl **roku 1934** nahrazen **zákonem o pořádku nacionální práce.** Podnikatelé a zaměstnanci byli nuceni vstupovat do „Německé pracovní fronty", která reprezentovala nacistickou myšlenku „podnikového společenství".

Již na jaře roku 1945, částečně tedy před definitivním zhroucením nacistického režimu, se podnikoví zástupci zaměstnanců chopili iniciativy ke zřízení nových „podnikových zastoupení", „dělnických výborů", „podnikových rad" a „dělnických rad". Spíše než o stanovení práv zaměstnanců šlo především o znovuoživení výroby v Německu a o zajištění pracovních míst, a tím i existenční základny lidí. Jako **zákon kontrolní rady č. 22** vydala Spojenecká kontrolní rada, tehdy ještě za účasti Sovětského svazu, první zákon o podnikových radách pro poválečné Německo. V platnost vstoupil **10. dubna 1946** a v zásadě navázal na zákon o podnikových radách z roku 1920. Se svými pouhými 13 stručnými paragrafy však nemohl představovat více než jen předběžnou zákonnou úpravu nového podnikového řádu. Co by přesně mělo být sférou jejich úkolů a kompetencí, měly podnikové rady vyjednat s vedením jednotlivých podniků.

Podnikové rady se pak uzavíráním podnikových dohod snažily získat co nejrozsáhlejší práva na spolurozhodování. Báňský průmysl nově uspořádaný západními spojenci byl prvním podnikovým sektorem, pro který německý Spolkový sněm odsouhlasil nový zákon o podnikovém řádu. **Zákon o spolurozhodování v báňském průmyslu** vstoupil v platnost **21. května 1951.** Upravoval volbu personálního ředitele a složení dozorčí rady v podnicích hornického a hutnického a ocelářského průmyslu. Roku 1956 byl vzhledem k restrukturalizaci podniků v obou hospodářských sektorech rozšířen doplňkovým zákonem o spolurozhodování. Užije se, pokud se podniky začlení do nadřazené koncernové společnosti.

Spolurozhodování v báňském průmyslu přikládaly odbory takový význam především proto, že podle jejich hodnocení bylo modelem pro příslušné zákonné úpravy i v jiných odvětvích. Stanovením paritního obsazení dozorčí rady - jedna polovina nejvyššího vedoucího grémia bude obsazena zástupci zaměstnavatelů, druhá zástupci zaměstnanců - bylo dosaženo takové míry možností spolurozhodování, jaká do té doby neexistovala. Naděje odborů, že se zákon stane modelem pro ostatní hospodářské oblasti, se však nesplnily.

V zákonu o podnikovém řádu z 11. října 1952, který platil pro podniky mimo báňský sektor, byly hranice pro spolurozhodování v podnicích mnohem užší než v báňské oblasti. Zákon, který platí pro akciové společnosti, komanditní společnosti a společnosti s ručením omezeným s počtem 500 až 2000 zaměstnanců, předpokládá jen třetinový podíl zaměstnanců v dozorčích radách. Upravuje součinnost zaměstnanců v sociálních, personálních a hospodářských záležitostech. Obsahuje detailní ustanovení o volební proceduře, velikosti a složení, úkolech a kompetencích orgánů sloužících k zastupování zájmů v podnicích.

Roku 1972 byl zákon o podnikovém řádu přeformulován. Při té příležitosti byla rozšířena práva podnikové rady na účast v sociálních, personálních a hospodářských otázkách. Byly tak posíleny možnosti podnikového spolurozhodování. Ohledně podnikatelského spolurozhodování však oproti zákonu z roku 1952 nebylo ještě změněno nic. Zákon z roku 1972 je dodneška směrodatným základem podnikového řádu. **Roku 1988 byl nepatrně pozměněn.**

Pro podniky mimo báňský průmysl s více než 2000 zaměstnanci byla zákonná úprava pro spolurozhodování přijata teprve roku 1976. Zákon o „spolurozhodování zaměstnanců" počítá s paritním sestavováním dozorčích rad. Předsedu dozorčí rady ovšem nadále jmenuje zaměstnavatel, který může při rovnosti hlasů v případě konfliktu uplatnit dva hlasy. Stanoveno je též ustanovení personálního ředitele v podnicích, který v představenstvu zodpovídá za sociální a personální resort.

Na rozdíl od spolurozhodování v báňském průmyslu může být personální ředitel ve velkých podnicích mimo tuto hospodářskou oblast určen i proti hlasům zástupců zaměstnanců. Stížnosti proti tomuto zákonu Spolkový ústavní soud v roce 1979 zamítl.

Systém spolurozhodování v podnicích

Cílem spolurozhodování je zrovnoprávnění kapitálu a práce. Německý zákon o podnikovém řádu z roku 1972 zavazuje podniky respektovat jak zájmy vlastníků, tak i zaměstnanců. Ústřední myšlenkou je přitom demokratický princip, podle nějž se mají konflikty řešit spolurozhodováním. To platí na podnikové a na podnikatelské rovině. Jako podniková oblast je označována oblast konkrétní práce: výroba, odbyt, administrativa, služby; při spolurozhodování v tomto smyslu se jedná v první řadě o pracovní podmínky v podnicích. Za podnikatelskou sféru se v tomto smyslu považuje oblast hospodářského plánování a rozhodování.

Orgánem pro spolurozhodování a součinnost v podniku je **podniková rada.** Zastupuje zájmy zaměstnanců v otázkách, které vznikají přímo na pracovišti. Spadá sem například zavádění zkrácené práce nebo přesčasů, tvorba zásad odměňování, zavádění nových technických zařízení nebo pracovních postupů nebo tvorba sociálních plánů v případě rušení podniků. Orgánem pro podnikatelské spolurozhodování je dozorčí rada.

Podnikové spolurozhodování lze v zásadě použít na všechny podniky v Německu se soukromoprávním zřizovatelem. Právo na **podnikatelské spolurozhodování** platí jen ve větších podnicích, které mají právní formu kapitálové společnosti. Omezení podnikatelského spolurozhodování spočívá hlavně v tom, že v osobních společnostech minimálně část společníků ručí osobně a v mnohých případech spolupracuje ve vedení podniku.

Dnes platný zákon o podnikovém řádu předpokládá, že **ve všech podnicích soukromé ekonomiky** budou voleny podnikové rady, pokud trvale zaměstnávají minimálně pět zaměstnanců s oprávněním volit, z nichž musí být tři volitelní. Z působnosti tohoto zákona jsou vyňaty veřejné instituce (pro ně platí vlastní zákon o zastoupení zaměstnanců). Do jeho působnosti ovšem spadají soukromoprávně vedené podniky - takové se nacházejí především v oblasti komunálních služeb, jako ve veřejné hromadné dopravě osob nebo v odvozu odpadků. Vyloučeny jsou též takzvané tendenční podniky, tedy podniky, které slouží převážně politickým, náboženským, vědeckým nebo uměleckým účelům. Zvláštní ustanovení platí pro podniky lodní a letecké dopravy.

Funkční období podnikové rady je čtyři roky. Aktivní **volební právo** mají všichni zaměstnanci podniku, kterým je minimálně 18 let. Pasivní volební právo předpokládá minimálně šestiměsíční působení v příslušném podniku. Z aktivního a pasivního volebního práva jsou vyloučeni vedoucí zaměstnanci - pro tuto skupinu zaměstnanců existuje zvláštní zastoupení. Zákon obsahuje podrobné předpisy o provádění volby podnikové rady.

Velikost podnikové rady je závislá na počtu pravidelně zaměstnávaných zaměstnanců podniku oprávněných volit. Z 5 - 20 zaměstnanců je třeba zvolit jednu osobu jako podnikovou radu; při 21 - 50 zaměstnancích tři osoby; při 51 - 150 pět; při 151 - 300 sedm; při 301 - 600 devět; při 601 - 1000 jedenáct; při 1001 - 2000 patnáct. Počet členů podnikových rad, které je třeba zvolit, roste s počtem zaměstnanců podle klíče stanoveného v zákoně. Aby bylo zajištěno odpovídající zastoupení veškerých skupin zaměstnanců v podnikové radě - například dělníků a THZ - počítá se také pro menší skupiny zaměstnanců s minimálním počtem mandátů v podnikové radě.

Pokud se podniková rada skládá z minimálně tří členů, musí ze svých řad zvolit **předsedu** a místopředsedu. Úkolem předsedy je mimo jiné vedení běžné činnosti - například projednávání podnětů či stížností z podniku -, svolávání a řízení zasedání podnikové rady nebo vedení podnikových shromáždění. Členové podnikové rady požívají speciální ochrany proti výpovědi a nesmějí být kvůli své činnosti v personálním zastoupení ani znevýhodňováni ani zvýhodňováni.

Vzhledem k objemu úkolů, které musí podniková rada vykonávat, je povinna od počtu devíti členů vytvořit **podnikový výbor,** který řídí běžnou činnost podnikové rady. Pokud má podnik více než 100 stálých zaměstnanců, předepisuje zákon o podnikovém řádu vytvoření **hospodářského výboru.** Jeho členy ustanovuje podniková rada. Hospodářský výbor má dalekosáhlá práva na informace a konzultace v hospodářských a finančních záležitostech podniku - to se týká třeba údajů o výrobě a odbytu, investičních programů nebo také racionalizačních plánů. Hospodářský výbor musí podnikovou radu přesně informovat o své práci. Ve větších podnicích s více provozy musí být podle zákona zvolena **celopodniková rada.** Skládá se ze zástupců podnikových rad jednotlivých provozů.

Jako speciální zastoupení jsou zamýšlena **zastoupení mládeže a učňů** v podnicích, které zaměstnávají minimálně pět mladistvých zaměstnanců nebo učňů. Zodpovídají za zaměstnance do 18 let a za učně do 25 let. Zastoupení mládeže a učňů nejsou svébytným orgánem podnikového řádu, mají však v podnikové radě právo na účast a hlasování v případě témat, která se týkají jejich skupiny zaměstnanců. Sem spadají především vzdělávání a speciální předpisy na ochranu mládeže a učňů.

K nejdůležitějším **úkolům podnikové rady** patří kontrola dodržování zákonů, nařízení a protiúrazových předpisů vydaných ve prospěch zaměstnanců, kolektivní smlouvy a podnikových dohod. Těžištěm je přitom podpora postižených, starších zaměstnanců a podpora začlenění zahraničních zaměstnanců. Podniková rada má dbát na to, aby nedocházelo k diskriminaci zaměstnanců například na základě jejich náboženství, národnosti, pohlaví nebo na základě jejich politického smýšlení. Nadto zastupuje zájmy zaměstnanců vůči zaměstnavateli. Prověřuje podněty a stížnosti ze strany zaměstnanců a předává je zaměstnavateli.

Práva podnikové rady se rozdělují na **práva na součinnost** - k nim patří práva na informace, návrhy, slyšení a konzultaci - a na **práva na spolurozhodování** - k nim patří práva iniciativy a odepření souhlasu.

Práva na součinnost: Právo na informace zaručuje včasnou informovanost podnikové rady o plánech zaměstnavatele. Jsou tak základem, který podnikové radě slouží k uplatňování dalších práv vůči zaměstnavateli. Návrhy podnikové rady musí zaměstnavatel vzít na vědomí a prověřit. Toto právo se omezuje na specifické oblasti jako personální plánování, podporu profesní přípravy a účast zaměstnanců na opatřeních dalšího vzdělávání. Právo na slyšení podnikové rady se uplatní, když je zaměstnavatel povinen radu vyslechnout, například v případě výpovědi dané zaměstnancům. V případech, v nichž má podniková rada právo na konzultace, si zaměstnavatel musí vyžádat její názor a projednat jej s ní. Případné otázky se týkají koncipování pracovních míst, personálního plánování, profesní přípravy, plánovaných změn v podniku nebo zavádění nové techniky.

Práva na spolurozhodování: V oblastech, v nichž podnikové radě přísluší plné právo na spolurozhodování, je zaměstnavatel závislý na souhlasu podnikové rady. Takovéto plné právo na spolurozhodování má zastoupení zaměstnanců především v sociálních otázkách. K nim patří záležitosti podnikového řádu, rozvržení pracovní doby, zavádění přístrojů sloužících ke kontrole chování či výkonu zaměstnanců, plány dovolených nebo zřizování a správa sociálních institucí. Podniková rada disponuje plným právem na spolurozhodování také v případě vnitropodnikových změn. Práva podnikové rady na iniciativu se uplatní především v sociálních záležitostech, při kompenzaci nepříznivých změn na pracovištích nebo také při sestavování sociálních plánů. Právo na odepření souhlasu se použije, když se jedná o přijímání zaměstnanců, tarifní zařazení, změnu tarifního zařazení či převedení zaměstnance na jiné pracoviště. Proti řádné výpovědi dané zaměstnanci přísluší podnikové radě dokonce právo podat námitku. Pokud podniková rada nesouhlasí s výpovědí danou zaměstnanci, musí ho zaměstnavatel dále zaměstnávat za nezměněných podmínek, dokud soud nerozhodne o zákonnosti výpovědi.

V rámci podnikového řádu je nejdůležitějším regulačním nástrojem **podniková dohoda.** Slouží k realizaci práv na spolurozhodování a je písemně uzavírána mezi zaměstnavatelem a podnikovou radou. Předmětem podnikových dohod mohou být ujednání, které jdou nad rámec zákonných předpisů, například protiúrazové předpisy, mimořádné odměny, podpory, ustanovení o důchodech nebo spoření se státním příspěvkem.

Pokud nelze v otázkách, které podléhají povinnému spolurozhodování, docílit mezi zaměstnavatelem a podnikovou radou shody, lze se obrátit na **podnikovou smírčí radu.** Tato instituce je vytvářena podle potřeby. Skládá se paritně ze zástupců podnikové rady a zaměstnavatele. Předsedou je další nestranná osoba. Pokud se obě strany nemohou dohodnout na osobě, která převezme předsednictví, ustanoví předsedu pracovní soud. O výroku smírčí rady rozhodne většina hlasů.

Speciální oblast - zastoupení vedoucích zaměstnanců:

Vedoucí zaměstnanci jsou vyňati z působnosti zákona o podnikovém řádu. Pro jejich práva na spolurozhodování platí specifický zákon o výborech mluvčích. Za vedoucí zaměstnance jsou podle něj považovány osoby, které vykonávají úkoly ve vedení podniku či provozu. Zákon o výboru mluvčích se uplatní, pokud je v jednom podniku pravidelně zaměstnáno minimálně deset vedoucích zaměstnanců. Výbor má pouze práva na informace a konzultace. Pracuje nezávisle na podnikové radě.

Systém podnikatelského spolurozhodování:

Podnikatelské spolurozhodování znamená účast zaměstnanců na rozhodnutích o cílech podnikové politiky. Liší se podle právní formy podniků. Podnikatelské spolurozhodování je vysvětleno dále v textu na příkladu **akciové společnosti,** která patří k nejčastějším formám podniků v Německu.

Podle německého akciového zákona má každá akciová společnost tři orgány se specifickými právy a povinnostmi - valnou hro-

(Pokračování na str. 4)

Čím chceš jednou být?

Rakouská vláda šetří na učňovském školství

„Čím chceš jednou být?" - Tuto výmluvnou otázku položil mladým vrstevníkům Peter Eder, funkcionář mladých kováků v Salcburku, v odborovém měsíčníku Glück auf! Přání mnoha mladých lidí vstoupit po ukončení povinné školní docházky do učení, jež se jeví jako naprosto logické a samozřejmé, není v současném Rakousku zdaleka snadnou záležitostí.

Peter Eder, mluvčí salcburských mladých kováků

„Znamená mnohdy nesčetné obcházení podniků a představování se - ale žádné místo," komentoval P. Eder v lednovém čísle kováckého měsíčníku trpké zkušenosti mnoha mladých lidí vstupujících do života. Pro ty, kdo na pracovním trhu neseženou žádné učňovské místo, existuje možnost navštěvovat tzv. „jobtraining", kde se jim dostane základních informací a výuky. Tak například v Ederově Salcburku může takový „podpůrný program" v současnosti navštěvovat 100 mladých zájemců. Jeho absolvování by jim mělo usnadnit přijetí do oficiálního učňovského oboru.

Pravicová spolková vláda, která usilovně pracuje na všemožném škrtání všeho, co zavání dědictvím po předchozím mnohaletém vládnutí sociálních demokratů, připravila rakouské společnosti - a mladým lidem v prvé řadě - pro školní rok 2001/2002 jedno ze svých typických „překvapení". Namísto 500 miliónů šilinků, jež odboráři i široká veřejnost považují za minimum, je vláda lidovců a svobodných rozhodnuta vynaložit na potřeby učňovského školství pouze 100 miliónů. Omezená suma znamená, že se na některé regiony, především v západním Rakousku, prostě vůbec nedostane, upozornil Eder.

„Vláda zase jednou šetří na úkor těch nejslabších. A právě mladí by měli na tato opatření spolkové vlády doplatit," zdůraznil mluvčí salcburských mladých kováků. Připomněl i další újmy, jež na mladé lidi ucházející se o vyučení čekají v podobě například zavádění studijních poplatků nebo úzkoprofilových učebních oborů, jež ve skutečnosti nemají pro svou přílišnou specializaci perspektivu.

Obvyklá otázka „čím chceš jednou být?" bude muset v budoucnu asi z našeho slovníku zmizet, poznamenal sarkasticky Eder. Svobodná volba, který obor se mladý člověk vyučí a v čem pak po většinu svého života stráví dlouhá léta, nabývá druhořadého významu. Neboť mladí se jednoduše musí vyučit tím, co je právě na pracovním trhu požadováno - zcela lhostejně, zda se pro to hodí a zda je to i jejich přáním, uzavřel Eder svůj příspěvek v kováckém časopisu *Glück auf!*

(jh)

Ze světa práce a (ne)zaměstnanosti

ŠVÉDSKO: Úřad pracovního trhu Ams je v současnosti spokojen s přibýváním nových pracovních příležitostí, neboť dle jeho výpočtů jich nyní každoročně vzniká kolem 12 000. Přitom však v důsledku různých modernizací a úsporných opatření by nezaměstnanost v této severské zemi měla letos vzrůst ze 4,0 na 4,3 procenta. Podle odborářského časopisu *Sifildningen* z ledna je ve Švédsku v současné době kolem 63 000 neobsazených míst, z toho 70 procent je v soukromých podnicích. V průmyslu je t. č. 8000 volných míst, což je však o necelých 7000 méně než před rokem. Také podniky informačních technologií potřebují stále ještě nové kvalifikované síly - přibližně 3000. Ve stavebnictví je momentálně 2700 neobsazených míst, o 1600 méně než v roce 2000. Relativně největší počet příležitostí je ve zdravotnictví, kde různá zařízení hledají především lékaře, zdravotní sestry (i pomocné), terapeuty, psychology.

RAKOUSKO: Přibližně osm procent všech námezdně pracujících v Rakousku již bylo předmětem tzv. mobbingu. Celých 95 procent nejrůznějších podob šikanování zaměstnanců souvisí se zneužíváním organizačních forem. Mobbing má přímou souvislost s konkurencí na pracovištích neboli lidově řečeno „bojem o zrno". Pracovní tempo, zejména v průmyslu, je stále rychlejší, osobní odpovědnost extrémně vysoká. To vše - spolu s novými technologiemi a chybějícím správným působením na pracovníky - je živnou půdou pro rozvíjení psychického teroru na pracovišti, upozornil kovácký měsíčník *Glück auf!* v lednovém čísle.

● Od svého nástupu k moci v únoru 2000 uvedla spolková pravicová vláda, tvořená lidovci a svobodnými, celou řadu úsporných opatření namířených proti sociálním zájmům a představujícím vážné škrty v tomto směru. Pociťují to zejména penzisté, jejichž průměrný měsíční důchod dnes činí 12 345 šilinků brutto (dle statistiky z prosince 2001 nezahrnující vyšší požitky bývalých úředníků). Zvýšení penzí o 1,6 procenta nepovažuje předseda důchodců-odborářů ÖGB Johann Schmölz za přiměřené, neboť životní náklady stouply loni o 2,9 procenta. Vláda navíc nařídila uzavření 250 z celkem 400 pobočných úřadoven nemocenské pojišťovny, což bude značně ztěžovat méně mobilním důchodcům vyřizování jejich záležitostí. „My, důchodci, se musíme bránit!" zdůraznil Schmölz v časopisu *Arbeit+wirtschaft*.

ŠPANĚLSKO: Známá švédská společnost Ericsson, která již delší dobu bojuje se svými ekonomickými potížemi, oznámila koncem minulého roku záměr snížit počet svých pracovníků ve španělských závodech o 50 procent neboli asi o 23 000. Proti těmto dramatickým škrtům okamžitě protestovali odboráři.

● Přestože zaměstnanost španělských žen stoupá a loni jich bylo v pracovním poměru 5,5 miliónu oproti 3,6 miliónu v roce 1976, jejich postavení je stále druhořadé. Při propouštění jsou ženy na prvním místě, což dokládá i údaj ze 3. čtvrtletí 2001, kdy tvořily 58,5 procenta všech zaměstnanců, kteří dostali výpověď. V kategorii pracovních úvazků na určito činí podíl žen dokonce 81 procento. Zvlášť nerovnoprávné postavení zaujímají ženy pracující v průmyslu, kde jich jen sedm procent má odborovou kvalifikaci. Podle údajů měsíčníku *Actualidad Sindical* z prosince 2001 pracovalo ve výrobě strojů 23 700 žen neboli 30,3 procenta všech pracovníků, ve výrobě elektronických a telekomunikačních přístrojů 11 300 žen (30,6 %), ve výrobě kancelářských strojů 6100 žen (34,8 %). Z jednotlivých průmyslových resortů mělo nejvyšší podíl ženské práce stavebnictví, kde bylo zaměstnáno 68 100 Španělek neboli 23,7 % veškeré pracovní síly.

MAĎARSKO: Až po velkém tlaku se maďarským odborům podařilo přimět vládu zvýšit minimální mzdu ze 40 000 na 50 000 forintů (odpovídá asi 7000 korunám). „V Maďarsku však nejsou jen minimální mzdy - téměř všechny mzdy jsou nízké," konstatoval týdeník *Pester Lloyd* vycházející v němčině. Podle něj srovnání s platy v zemích Evropské unie dává mnohem větší odstup od maďarských, než by to odpovídalo rozdílu v produktivitě práce.

Problémem maďarské ekonomiky jsou i ilegální zahraniční pracovníci, které maďarské inspektoráty práce odhalí každoročně ve více než v 3000 podnicích. Pokuty dosáhnou v průměru ročně 200 miliónů forintů.

ITÁLIE: V rámci rozsáhlé přestavby koncernu Fiat chce jeho vedení uzavřít 18 továren a připravit tak o práci 6000 osob. Důvodem úsporných opatření je snížení ceny akcií Fiatu na milánské burze o zhruba osm procent a mimořádné náklady ve výši 800 miliónů euro v roce 2001, uvedlo vedení koncernu.

STŘEDNÍ AMERIKA: I když ženy ve středoamerických zemích vydělávají v průměru až o 40 procent méně než muži, ani jedna tamní vláda nemá strategii k nápravě této křiklavé nespravedlnosti. Konstatovala to studie Ženského fóra pro integraci ve Střední Americe, podle níž nejmenší rozdíly v platech jsou v Kostarice (22 %), největší v Nikaragui (39 %) a Hondurasu (40 %). Celých 50 procent žen v tomto regionu je zaměstnáno ve službách a jen 20 procent v průmyslu. Největší nezaměstnanost trpí ženy v Panamě - z 22,8 procenta, uvedl měsíčník *Trade Union World* vydávaný Mezinárodní konfederací svobodných odborů.

ČÍNA: Pracovní doba tzv. vězňů svědomí v čínském táboře číslo 1, Chu-nan, dosahuje v tamní strojírenské továrně denně 12 až 16 hodin. Jak uvedl rakouský časopis *Solidarität* ve svém prosincovém čísle, v případě ohrožení termínu jsou političtí vězni nasazováni i do dodatečných nočních směn. Kruté zacházení včetně bití je „samozřejmou" součástí jejich údělu.

SVĚT: Krize v ocelářském průmyslu, která po Spojených státech postihla loni i Evropu a která způsobila nejen pokles cen, ale i růst nezaměstnanosti, bude překonána nejdříve v roce 2002. První výrazné zlepšení nastane však až v roce 2003. Potvrdily to počátkem roku 2002 shodně analýzy předních institucí a celosvětový svaz ocelářů IISI dokonce označil obrat k lepšímu za nejistý. Prognóza, že by v letošním roce měla spotřeba oceli stoupnout o 2,6 procenta na 799 miliónů tun, pokládá IISI za „vysloveně optimistickou".

(ala)

Důchodci jsou nespokojeni:

Doplatky za léky a zdravotní péči jsou protiústavní

Stanovisko Koordinačního výboru organizací důchodců a zdravotně postižených k doplatkům za léčiva a prostředky zdravotní techniky:

Sedmnáct členských organizací Koordinačního výboru organizací důchodců a zdravotně postižených, sdružujících více než 1 milion seniorů a zdravotně postižených občanů ČR, se znepokojením poukazuje na narůstající tržní způsob v zabezpečování potřebné zdravotní péče. Koordinační výbor organizací důchodců a zdravotně postižených připomíná, že Ústava ČR garantuje tuto péči bez přímé úhrady. Zásadně proto odmítá protiústavní narůstající doplatky za léčiva a prostředky zdravotní techniky, jež se zvyšují s každoročním nárůstem jejich importu. Ročně je do ČR importováno zhruba za 27 miliard Kč léků.

Vládě ČR jménem seniorů Koordinační výbor organizací důchodců a zdravotně postižených dále připomíná sociálně-ekonomický dopad těchto doplatků, včetně dalších plateb za potřebnou zdravotní péči, kdy dochází k výraznému zvýšení životních nákladů na bydlení, k nárůstu cen za energie, dopravu, služby apod., což razantním způsobem snižuje životní úroveň drtivé většiny seniorů i invalidů ČR. Reálná hodnota penze je stále nižší než v roce 1989! Koordinační výbor organizací důchodců a zdravotně postižených vyzývá vládu ČR a ústavní orgány, aby zvážily a projednaly návrh Koordinačního výboru organizací důchodců a zdravotně postižených na zajištění sociální klauzule, která vyžaduje definici institutu nejnižší penze v ČR (nouze). Koordinační výbor organizací důchodců a zdravotně postižených předal Ministerstvu zdravotnictví ČR vloni uvedený návrh, v němž nejen připomíná znění Ústavy ČR o bezplatné standardní zdravotní péči, ale současně navrhuje varianty řešení. Doporučuje, aby rizikovým seniorům, jejichž životní náklady na bydlení a základní životní potřeby dosahují 60 a více procent z jejich příjmu, byla zdravotní péče včetně léčiv a prostředků zdravotní techniky poskytována bez přímé úhrady. Koordinační výbor organizací důchodců a zdravotně postižených v této souvislosti připomíná nepříznivý demografický vývoj v ČR se stárnutím obyvatelstva ČR a stále velmi nízkou porodnost, což je nejpádnějším dokladem nutných změn, mezi jiným mezigenerační solidarity a nikoliv vzájemné nenávisti.

ANTONÍN STEJSKAL,
předseda Koordinačního výboru organizací důchodců
a Asociace důchodců odborářů ČMKOS

Zahubí globalizace Semperit?

Smrtící rána chloubě rakouského průmyslu

Nepříjemná „nabídka" přišla pracovníkům pneumatikárny Semperit v Traiskirchenu 6. prosince 2001 z úst Hanse-Joachima Nikolina, předsedy představenstva Continental AG. Do června 2002 bude výroba pneumatik ukončena, 957 pracovníků dostane výpovědi a v roce 2003 bude propuštěno 300 dalších. Tolik nesmlouvavě přísné rozhodnutí majitele z Hannoveru, jež má zasadit smrtící ránu chloubě rakouského průmyslu vniklé před 106 lety.

Továrna na pneumatiky, jež v době svého rozkvětu zaměstnávala až 15 000 lidí, byla do roku 1985 v plném vlastnictví skupiny CA. Její generální ředitel Hannes Androsch, kdysi spolkový ministr a proslulý finanční kouzelník, hledal tehdy kupce, který by převzal „marodící závod". Díky státní finanční injekci ve výši 950 miliónů šilinků byl Semperit, kdysi čtvrtý největší producent pneumatik na světě, uzdraven, takže se stal atraktivním pro potenciální zájemce. Z nich pak uspěla německá společnost Continental AG, jež odkoupila Semperit se zpětnou platností od 1. ledna 1985 za směšných 440 miliónů šilinků. „Tehdy se všeobecně věřilo, že závod bude v rámci velkého podnikatelského svazu lépe reagovat na případné výkyvy konjunktury," prohlásil v odborovém měsíčníku *Kompetenz* z letošního ledna Alfred Artmäuer, šéf podnikové rady Semperitu.

Po jistou dobu, zhruba do roku 1989, se továrně v Traiskirchenu dařilo dobře, dokud mateřský koncern neutlumil část výroby. Continental pak začala budovat nové výrobní závody v některých exsocialistických zemích s podstatně nižšími mzdovými náklady, jejichž kapacity okamžitě běžely naplno. V roce 1994 přesunulo hannoverské vedení kompletní vědecký a výzkumný úsek a počítačové oddělení do Hannoveru. A již rok nato chtěl koncern přemístit z Traiskirchenu veškerou výrobu pneumatik. Nakonec byla produkce snížena prozatím jen na polovinu - na dva milióny kusů. V rámci tohoto rozhodnutí dostalo výpověď necelých 1200 zaměstnanců. Krátce poté však konjunktura znovu vyskočila a zvýšeným zakázkám se přizpůsobili i v Traiskirchenu. „Zaměstnanci tehdy projevili vysokou pružnost a vyšli vstříc všem požadavkům koncernu," vzpomíná další člen podnikové rady Julius Böheimer. Dokonce i nedávná studie Conti, jak je společnost zkráceně nazývána, přiznala, že právě pracovníci Semperitu prokázali nejvyšší flexibilitu a nasazení ze všech 68 000 zaměstnanců hannoverského koncernu.

Oba funkcionáři podnikové rady vyjádřili v rozhovoru s časopisem obavu, že výroba pneumatik pro nákladní vozy bude i nadále krácena a že produkce pneumatik pro osobní automobily bude z Traiskirchenu zcela přesunuta jinam. „A to by znamenalo jistou smrtící ránu pro náš závod v Traiskirchenu," prohlásili unisono Artmäuer a Böheimer. Už jen pohled na statistiku počtu pracovníků ukazuje, jak vlastníci Conti vědomě postupně snižovali jejich stav: Jestliže v roce 1985 pracovalo v Semperitu ještě 3705 lidí, pak o pět let později 3255, po dalších pěti letech (v roce 1995) 2429 a v roce 2000 již jen 1280 osob.

Úsilí podnikové rady domoci se zákroku od nejvyšších orgánů v Rakousku vyšlo naprázdno. „Byli jsme více než zklamáni reakcí spolkové vlády, která dodnes neodpověděla na naše dopisy se žádostmi o podporu," uvedli oba funkcionáři. Dokonce i redakce odborového měsíčníku *Kompetenz* se dotázala spolkového kancléře, vicekancléřky a ministra hospodářství. Nakonec jen jedna úřednice spolkového kancléře, lidovce Wolfganga Schüssela, se obtěžovala odpovědět. Sdělila redakci, že... „kauza Semperit nespadá do kompetence spolkového kancléře". Ostatně i ministr hospodářství Martin Bartenstein se nechal slyšet, že „Semperit je nepřímo obětí globalizace..."

(jh)

Sociální stíny nad ostrovem slunce

I na Fuerteventuře jsou bezdomovci

Když zahraniční turista poprvé zavítá na některý z Kanárských ostrovů, proslulých vyrovnanými teplotami mírně nad 20 oC a písečnými plážemi umožňujícími koupání v moři v kterékoli roční době, nabyde pocitu, že se v tomto ráji slunce a pohody nedá žít jinak než příjemně a bezstarostně. Pokud si však dá práci nahlédnout i do zákulisí hotelů a pláží, neuniknou mu ani méně příjemné rysy tamního života.

Turista s překvapením zjistí, že i na sedmi „rajských" ostrovech živoří lidé bez přístřeší a bez zaměstnání. Podle zprávy z německy psaného listu *Canaria Magazin* z prosince loňského roku napočítali dohromady na 1100 bezdomovců. K jejich růstu přispěla nejen nedávná přírodní katastrofa v podobě mohutných vichřicí a lijáků, jež poničila infrastrukturu hlavně na Gran Canarii, Tenerifě a La Palmě, ale i stoupající nároky na kvalifikaci pracovní síly a denně se u jejich poboček dožaduje různé pomoci několik set Kanářanů.

Díky relativně nízké nezaměstnanosti na Kanárských ostrovech a na Fuerteventuře především se cizinec takřka na každém kroku setkává s pracovníky z mateřské země, kontinentálního Španělska, neboli - jak se zde odlišně říká - z poloostrova. Možnost získání zaměstnání v rychle se rozvíjejícím turistickém odvětví sem přivábila stovky lidí z Pyrenejského

Jeden ze sedmi bazénů ve Stella Canaris vroubený palmami a rozkvetlými buganviliemi

v důsledku zavádění moderní techniky a rovněž i rostoucí životní náklady.

Právě prudké zvyšování činží na Fuerteventuře, druhém největším z Kanárských ostrovů, se stává velkým sociálním problémem, neboť nájem za byt dosahoval loni až 150 000 peset. A letos mají nájmy opět podražit - dokonce až o 14 procent. Mnozí lidé, dosud svobodní, si tak pronajímají dohromady jeden společný byt, aby vůbec vyšli s platem. Přitom měsíční plat například číšníka nebo recepčního v hotelu je mezi 130 000 a 140 000 peset, ale pracovitý zedník si díky současnému stavebnímu boomu může přijít až na 450 000 peset.

Rozdíly v životní úrovni jednotlivých vrstev se spíše zvětšují a sociálně potřebných přibývá. Katolická sociální síť Caritas od ledna do října loňského roku rozdělila více než 54 000 jídel poloostrova, kde je průměrná nezaměstnanost v současné době kolem 13 procent, ale v některých regionech mnohem vyšší. „Jsem tu už přes rok a jsem tak spokojená, že bych zde ráda zůstala další rok," svěřovala se mi asi 40letá pracovnice zoologické zahrady v areálu kouzelného hotelového komplexu Stella Canaris na jihovýchodním pobřeží, kde měla na starost čištění ptačích klecí. V rodné Galicii na severozápadě Španělska prý neměla šanci nalézt jakoukoli práci.

Příznačná je však i soustavná ilegální imigrace na Fuerteventuru, která leží ze všech Kanárských ostrovů nejblíže od západoafrických břehů, jež jsou vzdáleny asi 100 kilometrů. S Afričany se lze běžně setkat i na trzích, kde nabízejí suvenýry (před objektivy fotoaparátů se ovšem pečlivě skrývají).

(la)

Kdo má v rukou černého Petra?

(Dokončení ze str. 1)

Nachází se v ní mnohem méně neefektivních provozů než v jiných hutních podnicích, které jsou v tisku vychvalovány. Není podnikem s vysokou přezaměstnaností, jak se o ní píše. Pracuje v ní polovina zaměstnanců než před několika léty a hlavně na rozdíl od jiných hutních podniků je technologicky restrukturalizovaným podnikem. Kdyby tomu tak nebylo, nebyl by o ni takový zájem.

Požadujeme, aby nový vlastník byl strategický investor, a ne bezduchý likvidátor. Předpokládáme, že nový vlastník bude nejen rušit neefektivní pracovní místa, ale současně vytvářet nová pracovní místa zaměřená na zvýšení přidané hodnoty výrobků Nové huti. Od nového vlastníka rovněž očekáváme, že nám umožní vstoupit na světové trhy a že nám poskytne dostatečnou ochranu proti spekulačním útokům konkurentů. Nová huť, po několika nezdařilých experimentech, rovněž potřebuje zavést nový efektivnější systém řízení odzkoušený v praxi.

Budou-li jednání s exkluzivním zájemcem naplňovat předpoklady pro splnění těchto cílů, stávkovou pohotovost ukončíme a protestní akce odvoláme. Budou-li však zástupci státu, stejně jako doposud, úmyslně mařit tato jednání nebo je záměrně prodlužovat, svůj tlak naopak zesílíme dalšími, ještě důraznějšími protestními akcemi. Stejně se zachováme, zjistíme-li nekalé zájmy na straně zájemce. Rozhodně nemíníme nečinně přihlížet tomu, jakou budoucnost osud přichystá Nové huti.

14. 2. 2002 má být materiál restrukturalizace ocelářství ČR projednán na tripartitě. Pokud nedozná změn a situace se bude nadále mlžit, zveme vás všechny a obyvatele našeho regionu do Prahy 20. února. Tam budeme mít možnost říci své ne! Vážnost situace vyžaduje akci. Řešení vyžaduje každého z nás. Bojujeme o Novou huť, kterou máme rádi a která nás živí. Bojujeme o zachování efektivních pracovních míst. Bojujeme proti tomu, aby se náš region přeměnil na kraj stagnace a bídy."

Kdo podpořil

Podporu s prosazováním požadavků podnikové odborové rady OS KOVO při Nové huti vyjádřily tyto organizace:

1. OS KOVO Tesla Rožnov
2. ZO Koordinační odborový orgán OKD
3. Odborová centrála Vítkovice
4. ZO OS KOVO Třineckých železáren
5. ZO OS KOVO Škoda AUTO, a. s., Mladá Boleslav, závod Kvasiny
6. ZO OS KOVO, a. s., D5 Třinec
7. Podnikový výbor OS KOVO TATRA, a. s., Kopřivnice
8. ZO OS KOVO při NOVÉ HUTI Zábřeh, a. s.,
9. ZO OS KOVO SPOLEČNOSTI KOLEJOVÝCH VOZIDEL, dříve ČKD DOPRAVNÍ SYSTÉMY, Praha
10. ZO OS KOVO JAKL Karviná, a. s.,
11. Sdružení ZO OS KOVO Zetor, a. s., Brno
12. ZO OS KOVO ČKD LOKOMOTIVKA, a. s., Praha
13. ZO OS KOVO ČKD TRAKCE, a. s., Praha
14. ZO OS KOVO při Groz-Beckert Czech, s. r. o., České Budějovice
15. ZO OS KOVO Válcovny plechu Frýdek - Místek, a. s.,
16. ZO OS KOVO Massag Bílovec, a. s.,
17. ZO OS KOVO Královopolská, a. s.,
18. Sdružení mandátových obvodů OS KOVO Severní Čechy

Telefonicky a mediálně vyjádřili podporu:

1. Odborové sdružení železničářů
2. ZO OS KOVO Válcovny trub, a. s., Chomutov
3. ZO OS KOVO Železárny Chomutov, a. s.,
4. ZO OS KOVO PANAV, a. s., Senice na Hané
5. Odborová rada POLDI Kladno
6. Odborová rada Hutních montáží, a. s., Ostrava
7. ZO OS KOVO Železárny a drátovny Bohumín, a. s.

Prohlášení z mítinku

Prohlášení účastníků mítinku na podporu požadavků podnikové odborové rady při Nové huti, konaného dne 7. 2. 2002:

Shromáždili jsme se zde proto, abychom ukázali naše odhodlání bránit Novou huť a další hutní podniky před chamtivostí tunelářů, lhostejností politiků a nezodpovědností některých státních úředníků. Nechceme, aby Nová huť dopadla stejně jako desítky podniků, o něž dříve pečoval stát.

Nechceme mít prázdné žaludky jenom proto, že si někdo z Bruselu přeje, abychom neexistovali.

Proto vyzýváme vládu a zástupce státu - jednejte o prodeji Nové huti tak, jako byste svěřovali do péče cizím lidem vlastní dítě. Neodrazujte svými rozhodnutími jiné potencionální investory, pokud nemáte jistotu, že uspějete při jednání s exkluzivním zájemcem. Nebuďte benevolentní k těm úředníkům, kteří vás nepravdivě informují proto, aby z vás udělali své služebníky. Neohýbejte hřbet při jednáních s orgány Evropské unie a nezavazujte se k zbytečným obětem.

Nesouhlasíme s tím, aby vysoká nezaměstnanost v našem regionu byla považována za malicherný problém, jehož řešení není potřebné věnovat větší pozornost.

Vyzýváme politiky, obhajujte zájmy tohoto regionu. Nebuďte neteční k nebezpečím hrozícím našemu kraji. Přesvědčte nás, že si pamatujete své předvolební sliby a začněte jednat!

Vyzýváme všechny, kterým není lhostejný osud našeho kraje - připojte se k nám a dejme společně veřejně najevo, co si o tom všem myslíme!

V Ostravě-Kunčicích dne 7. února 2002

(ben)

Snímek Pavel Škvařil

Reforma podnikového řádu v Německu

(Dokončení ze str. 2)

madu, představenstvo a dozorčí radu. Podnikatelské spolurozhodování zaměstnanců probíhá prostřednictvím dozorčí rady. Podle zákona o podnikovém řádu z roku 1952 jsou zaměstnanci v akciových společnostech s počtem zaměstnanců mezi 500 a 2000 zastoupeni třetinově paritně. V akciových společnostech s více než 2000 zaměstnanci nominují podle zákona o spolurozhodování z roku 1976 polovinu členů dozorčí rady zaměstnanci. Mimo to platí, nezávisle na počtu zaměstnanců, paritní spolurozhodování v podnicích v celé hornické oblasti. Úkolem dozorčí rady je kontrola představenstva. Rada rozhoduje mimo jiné také o racionalizačních opatřeních, rušení podniků, ustanovování či odvolávání členů představenstva. K plnění úkolů přísluší dozorčí radě dalekosáhlá práva na informace.

Změna podnikového řádu v roce 2001

Pokud se dnes bude zákonný základ podnikového řádu dále vyvíjet, stane se to - ne jinak než v minulosti - za silného publicistického povyku ze strany odborů a podnikatelů. Mnohé z toho, co partneři ve sféře podnikového řádu k záměrům zákona roku 2001 říkají a píší, znělo již před sto lety nápadně podobně. Titulek rozšířeného prohlášení zaměstnavatelů z průmyslu, obchodu a řemesel, které bylo zveřejněno v lednu 2001, zní *Německé hospodářství svorně proti plánovaným změnám podnikového řádu.* Předložený návrh zákona prý uvrhne „podniky do ještě větší regulace, byrokratizace a nákladového zatížení" a je prý „programem, který odstrašuje od vytváření pracovních míst". Stanovisko podnikatelů zní: „Spolurozhodování nesmí být rozšiřováno."

Odbory tomu oponují: „Spolurozhodování stojí méně než tisícinu součtu hrubých mezd." Připomínají, že se podniky „teprve díky spolupráci podnikových rad mohou rychle a úspěšně přizpůsobovat změněným podmínkám trhu". Pro Německý odborový svaz platí opak toho, co tvrdí podnikatelé: „Reforma vytvoří jednoduchá, jasná pravidla."

Cílem spolkové vlády je přizpůsobit reformou zákona o podnikovém řádu legislativu pozměněným požadavkům a podmínkám moderního hospodářského a pracovního života. Především globalizace, elektronické propojení, fúze firem nebo vyčleňování se staly znaky hospodářství, ke kterým v zákoně z roku 1972 ještě nemohlo být přihlédnuto. Nový zákon se snaží dostát změnám, které jsou s tím spojeny. Pro spolkovou vládu je spolurozhodování podstatným faktorem velké sociální stability v Německu, a tím v neposlední řadě rozhodujícím pozitivním prvkem hospodářské lokality. V jednom novinovém interview zdůraznil spolkový kancléř Gerhard Schröder před projednáním návrhu zákona v kabinetu, že „uměřená a rozumná účast lidí na rozhodování v podnicích Německo neoslabila, nýbrž posílila". Reformou chce spolková vláda podle slov spolkového ministra práce Waltera Riestera „modernizovat podnikové spolurozhodování a umožnit jeho fungování v budoucnosti". Mimo jiné přitom reforma předpokládá, že se v podnicích s více než 100 zaměstnanci do budoucna bude volit sedm namísto dosavadních pěti členů podnikové rady. Aby byla zaručena co nejprofesionálnější práce příslušných podnikových rad, měli by do budoucna být členové podnikové rady uvolňováni alespoň občas z práce už v podnicích s 200 (dosud s 300) zaměstnanci.

Stěžejní body návrhu zákona, který byl 14. února 2001 odsouhlasen spolkovým kabinetem a jehož první čtení proběhlo v německém Spolkovém sněmu 5. dubna 2001:

- Bude umožněno zřizování podnikových rad i nad rámec provozů a podniků. Tak bude vytvořen zákonný základ pro to, aby mohlo například více podniků volit jednu společnou podnikovou radu.
- Volební postup pro podnikové rady bude zjednodušen; přitom se opouští například skupinový princip členění na dělníky a THZ.
- Do podnikového řádu jsou zahrnuti zapůjčení pracovníci a zaměstnanci pracující na dálku.
- Pracovní podmínky podnikových rad se zlepší, podniková rada bude například moci delegovat práva účasti na pracovní skupiny.
- Práva podnikové rady na součinnost a spolurozhodování budou posílena, především u rozhodnutí o kvalifikaci a při opatřeních k zajištění zaměstnanosti.
- Zaměstnanci budou ve větší míře zapojováni do práce podnikové rady.
- Podniková ochrana životního prostředí bude začleněna do úkolů součinnosti podnikové rady.
- Rozšíří se možnosti podnikové rady v záležitostech podpory rovných šancí mužů a žen.
- Bude posíleno zastoupení mládeže a učňů.
- Budou naplánována opatření k boji proti pravicovému extremismu a xenofobii.

Po třetím čtení návrhu zákona v německém Spolkovém sněmu se příští volby podnikových rad podle nového zákona mohou konat na jaře roku 2002.

Internetové adresy

www.bma.bund.de - Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí

www.bmwi.de - Spolkové ministerstvo hospodářství a technologie

www.dgb.de - Německý odborový svaz

www.bdi-online.de - Spolkový svaz německého průmyslu, registrované sdružení

www.bda-online.de - Spolkové sdružení Německých svazů zaměstnavatelů

JAROSLAV POVŠIK,
předseda ZO OS KOVO Škoda Auto
Mladá Boleslav

Novohuťáci k dvojakému usnesení vlády

Prohlášení k novému plánu restrukturalizace hutí

Vláda na svém zasedání 4. února rozhodla o vstupu indické firmy LNM Group do Nové huti a pravděpodobně i Vítkovic Steel a Vysokých pecí Ostrava. S tímto zájemcem přednostně jedná, a to do 31. května 2002, kdy zmíněná exkluzivita vyprší. Jde o překvapivé rozhodnutí. Původně - na základě usnesení vlády z 29. srpna 2001 - měl strategického investora určit privatizační poradce ve veřejném výběrovém řízení. Přitom s tímto poradcem měla být - leč nikdy nebyla - podepsána smlouva, takže dosud se vlastně žádný zájemce o vstup do uvedených hutí nemohl oficiálně hlásit. V souvislosti s nečekaným novým usnesením vlády vzniklo následující prohlášení krizového štábu odborů v Nové huti.

Prohlášení krizového štábu Podnikové odborové rady OS KOVO při Nové huti, a. s., k usnesení vlády ČR k restrukturalizaci ocelářského průmyslu:

Usnesení vlády ze dne 4. 2. 2002 nás ponechává v rozpacích. Pozitivní zprávou je, že vláda pod tlakem zájemců o účast ve výběrovém řízení na strategického investora upustila od záměru zastavit proces dokončení privatizace českých ocelářských podniků.

Překvapilo nás však, že vláda poskytla exkluzivitu jednomu z nich, aniž by ostatním umožnila přednést své návrhy. Zároveň zrušila výběrové řízení organizované asistenčním poradcem (ze srpna 2001), ale ponechala nadále v platnosti rozhodnutí o jeho výběru (z listopadu 2001).

Za této situace nelze očekávat, že ostatní zájemci věhlasných značek budou trpělivě čekat, až si vláda rozmyslí, jestli s nimi někdo začne jednat.

Zároveň nás znepokojuje, že jednání s „exkluzivním" zájemcem budou zřejmě vést lidé z ministerstva financí, kteří jsou přesvědčeni o tom, že Nová huť je bezcenný, ztrátový podnik nacházející se v hluboké finanční krizi, a veřejně prohlašovali, že je iluzí myslet si, že by o Novou huť někdo mohl projevit vážný zájem.

Nadále zastáváme názor, že by výběr strategického investora měl být proveden transparentním způsobem, tj. na základě veřejného výběrového řízení. Nevěříme, že státní úředníci, kteří předložili na zasedání vlády materiál plný legislativních a systémových nedostatků, mohou úspěšně sjednat vhodné podmínky pro další existenci ocelářského průmyslu ČR. Proto si myslíme, že by výběrové řízení měl vést poradce, který bude garantovat odbornost a korektnost přístupu ke všem zájemcům.

Vzhledem k tomu, že vláda návrh FNM k restrukturalizaci hutí nezamítla, ale vzala jej na vědomí, máme rovněž obavu z toho, že tím zároveň ponechala prostor odpůrcům privatizace Nové huti k narušování průběhu jednání s existujícími zájemci.

Usnesení vlády je nesystémové a rozporuplné. I když nezastavuje proces privatizace, neodstraňuje rizika, na která jsme upozornili při našich jednáních a v prohlášeních. Za tohoto stavu nemůžeme stávkovou pohotovost ukončit a odvolat připravované protestní akce.

V Ostravě dne 5. února 2002

Horská vila HEDA **Pension ADAM**
Vidly 127, 793 26 Vrbno pod Pradědem

Nabídka na celoroční dovolenou

Počet pokojů na Adamu je 7 dvojlůžkových + 11 přistýlek.

Na Hedě jsou dva apartmány po 4 lůžkách + 2 přistýlky.

Naše zařízení se nachází uprostřed Jesenických hor v klidném prostředí pod Pradědem. Pokoje jsou moderně vybavené, se sociálním zařízením a televizí. Nabízíme celodenní domácí kuchyň, zvěřinové speciality, posezení ve stylové vinárně, restaurace je s celodenním provozem, parkování je přímo u pensionu.

V letním období posezení u otevřeného ohně, možnost opékání. Možnost konání seminářů, porad, škol v přírodě a různých společenských akcí po celý rok. **Pro členy odborů ČMKOS i jejich rodinné příslušníky dáváme slevu na ubytování 25 %, požadujeme platný členský průkaz.**

Ceník ubytování:
cena za lůžko na osobu a den 380 Kč
cena za přistýlku na osobu a den 270 Kč
cena snídaně 60 Kč
cena polopenze na den 160 Kč
cena polopenze dětská na den 130 Kč
cena plné penze na den 260 Kč
cena plné penze dětské na den 200 Kč
poplatek za psa na den 60 Kč
za půjčení horského kola na den 30 Kč

Adresa: Pension ADAM, Vidly 127, 793 26 Vrbno pod Pradědem, tel.:/fax 0646-771002, 771013, e-mail: pradedlz@ova.pvtnet.cz, IČO - 47151218, DIČ - 358-47151218.

EMILIE OTAVOVÁ,
předsedkyně ZO OS KOVO
Pradědský lesní závod
Vrbno pod Pradědem

Stále chybí vítr do plachet

(Dokončení ze str. 1)

podmínek získaly od podniku. ***„Kromě již zmíněných akcí si o autobus může také požádat určitá dílna nebo kolektiv a jejich dopravu a pohonné hmoty pak hradíme z odborových zdrojů. Autobus je pro naši organizaci také zdrojem příjmů, protože na něho máme koncesi, a tudíž s ním i podnikáme. Ale je to nápor všechno zvládnout. Jsme na to dva, já a hospodářka paní Vanclová,"*** podotýká P. Hable.

„Tyto všechny aktivity jsou prospěšné," uzavírá předseda základní organizace, ***„ale mou stěžejní činností je dohled na dodržováním pracovněprávních předpisů. To je můj každodenní chléb. Má kancelář leží na konci areálu podniku, takže hned při svém příchodu do práce procházím všemi provozy a jsem hned v kontaktu s pracujícími. Tahle práce se totiž bez vztahu k lidem dělat nedá."***

Text a snímky (trb)

Placená inzerce

MONTE CRISTO

400 Kč (út - čt) - I. kat.
Cena u jiných prodejců 595 Kč
◄Skupinové rezervace► ◄Zasílání vstupenek► ◄Fakturace◄

◄KLEOPATRA► ◄BROUCI ex BEATLES► ◄KRYSAŘ►
◄JOHANKA Z ARKU► ◄POMÁDA► ◄KARLÍN►
◄STARCI NA CHMELU► ◄POPELKA► ◄BABIČKA►

TYKETO PRODUCTION - 28. pluku 39, 100 00 Praha 10
Tel., fax: 02 - 6731 1458 ◆ 0603/43 46 14

• Časopis OS KOVO • IČO: 49276832 • Uzávěrka vždy v pátek ve 12 hodin • Vydává OS KOVO • http://kovo.cmkos.cz • Zlom: Jan Malý • Tisk: Grafotechna PRINT • Redakce: šéfredaktor Mgr. Martin Beneš, redaktorka PhDr. Jana Benešová, tajemnice Miluše Nováková. • Adresa redakce a vydavatele: nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3 • Telefon: 02/24 46 23 44 • Fax: 02/22 71 76 66, email: Benes.Martin@cmkos.cz • Cena výtisku 3 Kč • Rozšiřují společnosti holdingu PNS, a. s.• Od 1. 1. 2001 jsou v souvislosti s centralizací správy kmene do **abocentra v Brně** vytvořena pro předplatitele v celé ČR jednotná telefonní čísla: pro příjem objednávek a změn tel.: 05/41233232, pro příjem reklamací tel.: 0800/171181, fax: 05/41616160, e-mail: abocentrum@pns.cz • Adresa: Předplatné tisku, s. r. o., Abocentrum, Moravské nám. 12 d, P. O. Box 351, 659 51 Brno. * Objednávky do zahraničí vyřizuje PNS, a. s., administrace vývozu tisku, Hvožďanská 5-7, 148 31 Praha 4-Roztyly • Redakcí nevyžádané rukopisy, fotografie a kresby se nevracejí • Autorsky neoznačené články jsou převzaty ze servisu ČTK • Podávání novinových zásilek povolila Česká pošta, s. p., odštěpný závod Praha, č. j. nov. 6094/96 ze dne 20. 8. 1996 • ISNN - 0332-9270 • reg. zn. E4605