

Čtěte v čísle

- Kováci z jižní Moravy se představují - str. 2
- Odbory ve Skodě Auto jsou připraveny přitvrdit - str. 3

INFORMACE Z ENERGETIKY - STR. 4:

- Z činnosti OSE
- Rozhovory

PŘÍLOHA - STR. 1 AŽ IV:

- Poradny na přání
- Daň z nemovitostí



Vidím, synu, že jsi se připravil na nejhorší...

TÉMA MĚSÍCE:

JAKÝ MÁTE NÁZOR NA PRÁCI ORGÁNŮ OS KOVO?

Vážený čtenáři,

Tímto čístem se poprvé dostává časopis Kovač & Energetik do všech základních organizací Odborového svazu KOVO. Z rozhodnutí Předsednictva OS KOVO bude každá základní organizace dostávat pro každých 37 řádných členů jeden výstik zdarma. Organizace, jejichž počet členů je nižší než 37, obdrží jeden výstik.

Tímto opatřením se náš časopis stává přístupný všem základním organizacím (a zároveň je tak dostupnější všem členům), a přitom se nezatíží jejich rozpočet. Zároveň je třeba uvést, že vzhledem ke sloučení s časopisem Odborového svazu energetiků Energetikem mohla být přijata taková výrobní a distribuční opatření, která zamezila pro Odborový svaz KOVO zvýšení nákladů. Pokud by měl někdo zájem o další výstiky, může si je objednat v redakci, a to šest korun za kus.

Vzhledem k tomu, že nyní již nelze počítat s dosažitelným stavem, kdy byl Kovač určen zejména pro odborové funkcionáře, bude se nyní na jeho stránkách objevovat více materiálů určených pro širší členářský okruh z řad řádných členů. Proto začínáme v příloze odtiskovat poradny nejen na úzce odborová témata, ale i takové, které mohou zaujmout člověka, který se dosud odborové práci ve větším rozsahu nevěnoval. Odborový svaz KOVO nyní v rámci tak zvané odborové otevřely intenzivně hledá nové formy, jak oslovit i ty zaměstnance, kteří se dosud o odborovou tematiku nezajímalí, a nebo jen okrajově. Nové prvky v našem časopise

(Pokračování na str. 3)



V NH Zábřeh se nešetří na investicích do špičkových technologií

CO SI UPEČOU, TO SI SNĚDÍ V NH Zábřeh poprvé vyjednávali sami za sebe

Osudy NH Zábřeh, a. s., byly několik desetiletí hospodářsky spojeny s Novou hutí Ostrava. Obdobné propojení existovalo i mezi jejich odborovými organizacemi. Hospodářské spojení se uvolnilo v devadesátých letech minulého století, odborářské částečně v loněm roce.



Josef Voračík

Nejsou ve ztrátě

Zařímek v minulosti bylo 90 procent produkce, kterou tvoří komponenty pro zařízení používaná v hutním průmyslu, orientováno na mateřský podnik, v posledních dvou letech toto procento kleslo na 30 a rozšířil se okruh odběratelů. V současnosti přes 50 procent zakázek směřuje na tuzemský trh, na němž dominuje Kovosvit Sermovovo Ústí a TOS Kufřim; na zahraničních trzích patří mezi významné odběratele firmy v Belgii, Francii, Německu, Anglii a Itálii. Společnost zůstala věrna i elektrotechnické tradici, která však tvoří pouze menší část produkce a v současnosti je reprezentována výrobou elektrických rozváděčů NH Zábřeh je významným dodavatelem rozvodných zařízení pro energetiku, jejichž špičková kvalita byla v minulosti oceněna značkou Czech made a projevila se i zakázkou pro zapomenuté pražské čistírny a Metro. „Současná situace podniku sice není jednoduchá, i nás se dotýká důsledná ekonomika a recese, která je v Evropě a zároveň,“ sdě-

luje předseda ZO Josef Voračík, „ale mohu konstatovat, že zřídka není a ani v poslední dekádě nebyl. Podle mého názoru,“ pokračuje, „je jeho stabilita na solidní úrovni a má šanci se uplatnit v dnešní tvrdé konkurenci. Zatím nedošlo k žádnému většímu propuštění a počet zaměstnanců se již desetiletí pohybuje okolo 480. Nešetří se na investicích do špičkových technologií a oprav, které například v loňském roce dosáhly výše 30 milionů Kč.“

Poprvé na vlastních nohách

Základní organizace v NH Zábřeh je členem Podnikové odborové rady OS KOVO při Nové huti Ostrava. „Přezítme z toho, že tam jsou zkažení odboráři, získali jsme od nich mnohé zkušenosti,“ svěří se Josef Voračík, „a při kolektivním vyjednávání na rok 2003, kdy jsme poprvé kulišti sítí na vlastních nohách, jsme je záročí. První jsme samostatně vyjednávali a myslím, že jsme kolektivní smlouvu dohodli na vlastní úrovni a dokázali si, že si umíme své záležitosti řešit sami,“ konstatuje. „Samozřejmě jsme se neobešli bez účinné metodické pomoci kolegů v Ostravě a na metodickém pracovišti v Olomouci,“ dodává. V sociální oblasti se například podařilo navýšit příspěvek zaměstnavatele na činnost odboru o 25 000 Kč - jde o částku 275 000 Kč. „Tento příspěvek je však poprvé pro všechny zaměstnance a starí nás před úkol sestavit rozpočet a předlat zásady hospodáření v tom duchu, abychom nastavili na stejnou loď odboráře s nečleny naší organizace. Masi bří viditelé rozdíl mezi členy OS KOVO a těmi, kteří se jen vezou,“ zdůrazňuje.

(Pokračování na str. 3)

JAK ŽIJE OS KOVO V KRAJÍCH

Kováři z jižní Moravy se představují

Po jihočeských a západočeských kovářích představuje dnes Kovák&Energetik jejich jihomoravské kolegy. Zdejší sdružení mandátových obvodů má dva zmocněnce Otakara Hollmanna a ing. Josefa Krčmáře, skládá se ze sedmi mandátových obvodů a zahrnuje 66 základních organizací.



Ing. Josef Krčmář - zmocněnce SMO jižní Morava
Jak funguje práce vašeho SMO jižní Morava?

Naše práce je ovlivňována tím, že od letošního 1. července došlo ke změnám v rámci nové organizační struktury OS KOVO. Museli jsme zmínit a sloučit některé mandátové obvody, vypadli někteří zmocněnci MO, a to především v Brně. Toto město bývalo významným průmyslovým centrem, což dnes již není pravda. Všechny hlavní brněnské podniky jsou v potížích. Ale třeba i nová firma Flextronics, od níž jsme si hodně slibovali, nedodržela své sliby, že v průběhu pěti let zaměstná tři tisíce zaměstnanců, a ke konci roku svou činnost končí. V Brně došlo k výraznému úbytku členské základny, a to poklesem zaměstnanosti ve strojírenství. Mandátníci se u nás scházejí minimálně šestkrát do roka na metodickém pracovním v Brně.

Jak se daří zakládat nové základní organizace a získávat nové členy do stávajících?

Těto oblasti se samozřejmě věnovat musíme. Členská základna stárne a tradiční strojírenská výroba je postížena. Tudiž klesá členská základna. V současnosti jsou u nás proškolení čtyři aktivisté v rámci programu Phare Access 99, který je na to zaměřen. Máme ale nepříliš úspěšný případ ve firmě Celestia Raječko, kde se nám založení základní organizace zcela nezdařilo. Ale našel jsem řadu dalších úspěšných případů založení nových základních organizací. Nyní se snažím zaměřit přímo na učňovské školství a pochytit tam mladé lidi ještě předtím, než přijdou do podniků, a dát jim základní informace. Při zakládání nových organizací je ale třeba dávat velký pozor na osoby, které se toho ujmají, aby měly naprosto čisté ruce a neměly žádné maslo na hlavě, aby na ně nemohl zaměstnavatel nic vytáhnout.

Vyskytují se ve vašem regionu případy diskriminace odborů?

Kromě Celestie Raječko máme o něčem, co se stalo v jedné firmě v Kuřimě. Tam se ale nejednalo o kováckou organizaci. Uvažovali jsme, jestli jim vyjádří podporu, ale informace byly natolik rozporné, že jsme ji dokonce nedali.

Zmocněnci MO položili Kovák&Energetik tuto otázku: S jakými problémy se ve vašem MO nejčastěji setkáváte?



Aleš Vala - zmocněnce MO 5 (Brno)

V mém MO jsou uvolněni jen dva z 12 předsedů základních organizací, a v tom je ten největší problém. Ti neuvolnění předsedové jsou mnohdy rádi, že se s nimi zaměstnavatel vůbec baví, natož pak vyjednávají kolektivní smlouvy. Další problém je s uvolňováním těchto lidí ze zaměstnání, i když to málo ovlivňuje v podnikové kolektivní smlouvě. Jsme mandátový obvod složený z firem z Brna, Vyskova, Slavkova a Bučovic. Někteří předsedové neregují ani na dopisy či pozvánky, proto bývá naše účast na zasedáních Rady - MO zhruba 50%. Ale na druhé straně

kolektivní smlouvy tyto podniky každoročně uzavírají, i když jsou zde rezervy. Setkáváme se doposud se změnám v kolektivních smlouvách, které již dnes je v rozporu se zákonem, tudíž neplatné. A tady se snažíme pomáhat prostřednictvím specialistů z našeho MP. Držte nám palec!



Miloš Launa - zmocněnce MO 2 (Brno)

Já mám trošku zvláštní MO, protože více než polovina členů působí ve Zetoru. Ve Zetoru mám pouze tři základní organizace, a tam problémy jsou, hlavně proto, že jsou tam neuvolnění funkcionáři, kteří se ani nezastávají schůzek MO. Jsem s nimi alespoň v telefonickém spojení. Kolektivní smlouvy uzavírají, ale ve dvou případech je to spíš formální. Úplně jinak je to ve Zetoru, tam je kolektivní vyjednávání opravdu velmi tvrdé, protože tam jsou silné odborové organizace.



Pracovníci MP Brno: (zleva) E. Hložková, Mgr. J. Grim, JUDr. V. Balážová, Mgr. F. Sedlák, Z. Navrátil, V. Valenta



Josef Staněk - zmocněnce MO 1 (Blansko)

V našem MO máme sedm základních organizací, které působí v podnicích potýkajících se se značnými problémy. Některé z nich jsou v konkursu. Od toho se odvíjejí problémy základních organizací a všech zaměstnanců. Správci konkursní podstaty mají omezené možnosti a pravomoci a těžko se k něčemu zavazují. Máme nově založenou organizaci ve firmě Baumüller Skalce, která si vede úspěšně. Firma chce stavět novou halu, přijmout další pracovníky a odborůrů tam stále přibývá. Pak máme také případ Celestie Raječko. Je to už třetí základní organizace v našem okrese, kterou jsme založili, a předseda dostal okamžitou výpověď pod nějakou smyšlenou záminkou porušení pracovní kázně.

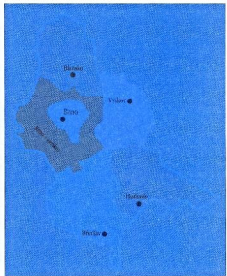
František Vach - zmocněnce MO 7 (Břeclav, Hodonín)

V našem MO jsme měl model uvolňovací zmocněnce. Je v něm sedm základních organizací, v nichž působí několik uvolňovacích předsedů. A problémy? Ty jsou prostě normální. Všechny podniky v celém

světě se nacházejí v problémové situaci. Žádný neví, jestli bude zítra existovat. Musíme se v tom naučit žít. Proč udržujeme lidi v hrozném omylu, že může existovat nějaký ideální stav a my se do něj můžeme dostat nějakými ideálními? Či je to vina, že jsou u nás nízké mzdy, když máme svobodné odbory? Ne přece odborů, že ano? Kolik bylo stávek za mzdy?

Vladimír Valenta - vedoucí metodického pracoviště v Brně

Kolik základních organizací máte na starosti?
V současné době evidujeme v rámci oblasti působnosti SMO Jihomoravského kraje celkem 66 ZO s celkem cca 26000 členy.



Jaké služby jim poskytujete?

Poskytujeme kvalifikovanou, fundovanou, odbornou poradenskou, konzultační, metodickou, kontrolní, vzdělávací, organizační i praktickou pomoc, především v oblastech: pracovního práva (specialisté JUDr. V. Balážová a Mgr. J. Grim), kolektivního vyjednávání, kolektivních smluv, podnikové ekonomiky a mezd (specialisté: Mgr. Z. Navrátil a F. Sedlák) a BOZP, požární ochrany a životního prostředí (specialista F. Kuchař), také v otázkách bydlení (na základě smlouvy - dohody se SON).

S čím se na vás funkciónáři základních organizací nejčastěji obracují?

Především jde o řešení porušení pracovních předpisů a pomoc při kolektivním vyjednávání.

Jakým způsobem se podílíte na projektu odborové ojezdy?

Významnou měrou se podílíme na zakládání nových ZO OS KOVO v regionu. Inicujeme a ve spolupráci s příslušnými funkcionáři organizujeme besedy s učni. Plánujeme cílené výjezdy do firem (ZO) s využitím příštířku-stanu OS KOVO. Plánujeme vzdělávací akce na téma Public Relations.

Jak jsou vaše služby pro jednotlivé základní organizace dosažitelné?

Domináváme se, že naše služby jsou snadno dosažitelné. Jsme k dispozici na několika telefonních linkách, máme k dispozici fax i e-mail, o kontaktě na nás permanentně informujeme. Zabezpečujeme, aby byl i přes řadu dalších akcí a povinností - na našem pracovním v Brně vždy někdo z pracovníků přítomen. Většinu pracovníků dává i někdo z pracovníků přítomen i před i po oficiální pracovní době, v případě potřeby vyhovíme požadavkům i mimo rámec pracovní doby. Dopříváme občasnou pokládku za vyhovující neboť se nacházíme relativně v centru krajského města, a zohledňujeme ji i při pořádání akcí.

Připravil MARTIN BENEŠ
Snímky autor
Mapa Pavel Škvařil

PORADNY NA PŘÁNÍ

Na přání mnoha členů OS KOVO a OSE zavádí Kovák&Energetik poradny - odpovědný na dotazy z různých oborů a oblastí, které zajímají širokou čtenářskou obec: bydlení, medicína, zdravotní pojištění, nemocenské a důchody, psychologie, zákoník práce. Odpovídají přední odborníci včetně expertů ČMKOS a OS KOVO. Podle zájmu nabídka rubrik rozšiřme. Píšte nebo fa-
xujte nám své dotazy (spojení do redakce je v tiskárce).

Právní servis

Přijďte vyhlášením konkursu o práci?

JUDr. Jiří Podhajský, právní odbor OS KOVO

Našemu podniku hrozí konkurs. Zatím při podání návrh, ale bojím se, co bude dál, pokud ke konkursu opravdu dojde. Někdo mi říkal, že se budou okamžitě rozvádět vypovědi. Od jiného kolegy jsem zase slyšel, že by nám zaměstnavatel mohl sáhnout na platy. Co je na tom pravdy? Co se všechno může stát, když je na firmu vyhlášen konkurs? L. M., Praha

Prohlášení konkursu má pro zaměstnavatele značné právní i majetkové důsledky. Zaměstnavatel-úpadce ztrácí oprávnění nakládat se svým majetkem, které ze zákona (zákon č. 328/1991 Sb., o konkursu a vyrovnání, v platném znění - dále jen zákon) přechází prohlášením konkursu na správce konkursní podstaty. Vzhledem k důsledku na pracovní poměr zaměstnanců je důležitě zejména ustanovení § 14a zákona, podle kterého prohlášením konkursu přechází na správce oprávnění vykonávat práva a plnit povinnosti, které podle zákona jinak náležejí úpadci (zaměstnavateli), jestliže souvisí s nakládáním s majetkem patřícím do konkursní podstaty. Mimo jiné na základě tohoto ustanovení je správce oprávněn vykonávat práva a plnit povinnosti zaměstnavatele.

Z tohoto ustanovení je nesporné, že práva a povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům plní od okamžiku prohlášení konkursu správce konkursní podstaty (dále jen správce). Důležitou skutečností vzhledem k zaměstnancům je skutečnost, že prohlášením konkursu nedochází ke zrušení obchodní společnosti-zaměstnavatele, jak bylo dříve stanoveno v ustanovení § 68 odst. 3 písmeno f) obchodního zákoníku. Po změně obchodního zákoníku v roce 1996 se totiž obchodní společnost (dle tohoto ustanovení) ruší až „zrušením konkursu po splnění rozhrňovacího usnesení nebo zrušením konkursu z důvodu, že majetek úpadce nepostačuje k úhradě nákladů konkursu.“ a nebo zamítnutím návrhu na prohlášení konkursu pro nedostatek majetku.

Okamžik zrušení úpadce-zaměstnavatele tedy není spojen s prohlášením konkursu, ale až s jeho ukončením, případně jak zrušením nebo zamítnutím z důvodů uvedených v předchozí větě.

Skončit pracovní poměr s vámi tedy může správce pouze z důvodů a za podmínek stanovených zákoníkem práce. Jde tedy o rozvázání pracovního poměru dohodou, vý-

povědí, zrušením pracovního poměru ve zkušební době (pokud byla platně sjednána v pracovní smlouvě a jste ještě v průběhu zkušební doby) nebo okamžitým zrušením pracovního poměru.

K rozvázání výpovědi může správce přistoupit pouze z důvodů výslovně uvedených v ustanovení § 46 odstavce 1 zákoníku práce. Pokud by těmito důvody měly být organizační změny, je nezbytné, aby o nich správce rozhodl a realizoval je podle uvedených ustanovení zákoníku práce.

Stejně tak lze konstatovat, že ani obsah pracovní smlouvy, ani práva a povinnosti vyplývající z jejích úhod a smluv v pracovněprávních vztazích (tedy ani kolektivní smlouvy) nemůže správce jednostranně měnit. Může však přistoupit například ke změně v odměňování, pokud je upraveno vnitřním mzdovým předpisem, jestliže byl u zaměstnavatele platně vydán po projednání s příslušným odborovým orgánem ve smyslu ustanovení § 18 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, v platném znění, a odměňování není upraveno kolektivní smlouvou. Stejně tak může správce za podmínek stanovených pracovněprávními předpisy měnit interní podnikové normativní akty řízení, které může zaměstnavatel vydávat samostatně bez předchozího souhlasu nebo dohody s příslušným odborovým orgánem.

Naopak stejně jako každý jiný zaměstnavatel správce nemůže činit opatření bez spolurozhodování, předchozího souhlasu nebo dohody s příslušným odborovým orgánem všude tam, kde to pracovněprávní předpisy výslovně vyžadují (například při vydávání pracovního řádu, rozhodování o neomluvené absenci zaměstnanců apod.). Samozřejmě, že podmínkou dodržování těchto ustanovení pracovněprávních předpisů správcem je působení příslušného odborového orgánu u úpadce.

Sociální rubrika

Sociální příplatek pro samoživitelku

JUDr. Zdeněk Hájek, poradce ČMKOS

Jsem samoživitelka s dvouletým dítětem a s tím, co na mě dostávám od státu, mám měsíčně sedm tisíc korun. Sousedka je na tom podobně a říkala mi, že si požádala o sociální příplatek. Mám na něj také nárok? P. J., Litomyšl



Vaše sousedka měla zřejmě na mysli skutečné dávkou státní sociální podpory, která se nazývá sociální příplatek a je určena rodinám s nejnižšími příjmy. Má krytí náklady vynakládané na zabezpečení základních potřeb dětí. Na sociální příplatek má nárok rodič, který pečuje alespoň o jedno nezaopatřené dítě, jestliže rozhodný příjem v rodině je nižší než 1,6 násobek životního minima rodiny. Některé výjimky stanoví zákon, například jde-li o dítě svěřené do pěstounské péče nebo o dítě, o které osobně pečuje poručník. Za příjem rodiny se považuje i příspěvek na dítě, rodičovský příspěvek a zaopatřovací příspěvek. Průměrný příjem rodiny (rozhodný příjem) se zjišťuje za předchozí kalendářní čtvrtletí.

Při stanovení výše sociálního příplatku se částka životního minima určená

osobní potřeby nezaopatřeného dítěte ještě násobí koeficientem, který tuto částku (a tím i výši sociálního příplatku) - zvyšuje, v případech uvedených v zákoně o státní sociální podpoře. Tak tomu je například, jde-li o nezaopatřené dítě dlouhodobě těžce zdravotně postižené, dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě nemocné. Toto zvýšení se ovšem nepoužije, jestliže dítě pobírá částečný invalidní důchod. Další zvýšení sociálního příplatku je ještě dáno vyráběcím částky životního minima na osobní potřeby nezaopatřeného dítěte dalšími koeficienty uvedených v zákoně, a to v případech, kdy jsou oba rodiče dlouhodobě těžce zdravotně postižení nebo jeden z rodičů je dlouhodobě těžce zdravotně postižený.

Sociální příplatek se tímto způsobem zvyšuje i tehdy, jde-li v případě rodiče o samoživitelku. Tedy je-li rodič nezaopatřeného dítěte osamělý. Ještě vyšším koeficientem se při stanovení výše sociálního příplatku částka na osobní potřeby nezaopat-

řenoho čítete násobí, jestliže je jeho osamělý rodič dlouhodobě těžce zdravotně po-
stížený.

Zvotní minimum matky s tříletým dítětem, pokud s ním nežije zánadná dšlá osoba, je nyní 6330 Kč (částky, které se považují za potřebné podle zákona o životním minimu k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb, tj. 1690 Kč u dítěte do tří let věku + 2320 Kč u matky + částka potřebná k zajištění nezbytných nákladů na domá-

nost, žijí-li v domácnosti dvě osoby, tj. 2320 Kč). 1,6 násobek této částky činí 10 128 Kč měsíčně. Váš příjem, jak uvidíte, je 7000 Kč měsíčně i s tím, co „dostáváte od státu“, čímž zřejmš múníte přídavek na dítě. Ten dítěti při příjmu, který nepřevyšuje 1,1 násobek životního minima rodiny, náleží ve zvýšené výměře, tj. na dítě do šesti let věku v čístce 541 Kč měsíčně. Rozhodně tedy 1,6 násobek životního minima svým příjmem nepřesahujete a na sociální příplatek máte nárok.

Zdravotní koutek

Co dělat se sníženou imunitou

MUDr. MARIE RAISIGLOVÁ

Po většinu roku se cítím nemocný. Pouze v letním období je to lepší. Jakmile však nastoupí podzim, všechna svěžest je pryč. Bud jsem „akorát“ nasytlý, nebo chytnu rovnou nějakou chřipku. Slyšel jsem, že se takto projevuje oslabená imunita. Dá se s tím něco dělat?

D. P., Prostějov



Současná doba skýtá řadu nebezpečí tykajících se působení na imunitní systém člověka. Zvotní prostředí je plné nejrůznějších chemikálií, potraviny jsou většinou chemicky ošetřené, a tak trvanlivější, chutnější i více lřkavé pro oči.

K tomu se přidává i málo odpočinku, práce více než 8 hodin denně včetně sobot a nedělí, málo dovolené, často i nevhodná náplň volného času, například místo přiměřené tělesné aktivity posrcení v hospodě. Zanedbatelný není ani stres ze sociální nejistoty, z napjatých vztahů na pracovišti apod.

Je známo, že mladý a zdravý, psychicky a fyzicky vyrovnaný člověk má menší šanci onemocnět těžším průběhem infekční choroby, respektive ji rychleji a lépe překonat než člověk starý a oslabený. Důležitý je i vliv výživy: pestrá strava s dostatkem vitamínů, stopových prvků, s přiměřeným množstvím tuků - nejlépe 30 procent kalorické hodnoty denní stravy, bílkoviny do jednoho gramu na kilogram váhy jedince. V době ještě rozděleného Německa bylo v „západním“ Německu zjištěno, že mezi přistěhovalci z Turecka, kteří zachovávali své zvyky a nejedli vepřové maso, byl nápadně nízký výskyt chřipky, a pokud vůbec onemocněli, pak měli jen lehký průběh nemoci. Výskyt a průběh chřipky u Turků, kteří se přizpůsobili okolí a vepřové maso jedli, se nelišil od Němců.

Co vyslovené špatně působí na imunitní systém, je přecházení nachlazení nebo

chřipky. Člověk se překoná, stráví v práci i dny, kdy má zvýšenou teplotu nebo únavu a nitobitka (dnas většinou po 12 hodinách, takže jejich užívání při práci je tím pádem usnadněno). Infekce odezní, teplota se normalizuje, člověk se začne cítit o něco lépe, přestane kašlat, ale dšd často přetrvává delší období rekonzalescence. Organismus nabírá sílu, zotavuje se, ale zase mu není dopřán dostatečný odpočinek, jedinec stále chodí do práce, jako by se nic nestalo. Není divu, že takto oslaben vzápětí podlehne další infekci, kterou může velmi snadno chytit prakticky kdekoliv, zvláště v chladnějších měsících roku.

Ve vašem případě je zajímavé období léta, kdy se cítíte dobře. Možná, že máte v létě méně práce, více času k odpočinku nebo volný čas trávíte vhodnějším způsobem (více procházek, plavání v přírodě). Jsou práce, které mají více sezónního charakteru nebo se v letních měsících raený podmínky na pracovišti - například možnost více větrat, peší služební cesty při vyšší teplotě vzduchu, kdy nelze prochladnout. Je i více ovoce a zeleniny vlastnoručně vypěstované, tedy pestřejší strava.

Samozřejmě, že by se dalo o vašich potížích uvažovat ještě v dalších souvislostech - například sezónní deprese. S nástupem podzimu je méně slunečního světla a člověk se sezónním typem deprese se přestane cítit zcela zdravě.

Každopádně bych vaše poříže nepodechovala. Je dobře, že o nich přemýšlíte. Doufám, že aspoň něco z toho, co jsem napsala, vám pomůže. Vždy je navíc ještě i dobré poradit se se svým praktickým lékařem.

Lékařka

Jak se zbavit nadváhy

Yveta Knoblochová

Mám neustálé problémy s nadváhou. Prosím, co mám dělat, abych zhubla trvale.

A. M., Praha



Každý lidský organismus potřebuje pro své přežití určitou dávku potravy a záleží na tom, jakou práci a činnost vykonává. Jinak to bude u dělníka, jinak u sportovce a jinak u úředníka. Pokud máte v pořádku činnost štítné žlázy, lze doporučit dodržování několika důležitých zásad pro snížení vlastní hmotnosti, aniž by bylo třeba drasticky zasahovat do jídelníčku. Mezi ně patří:

1) Zásadně jíst nejist po 18. hodině; pokud ve večerních hodinách máte hlad, můžete si vzít pouze kousek nesladkého ovoce či zeleniny, například jablko nebo mrkev.

2) Dávat si poloviční porce než dosud a zvyknout tělo na menší porce, ale častější - 5 až 6krát denně.

3) Nepít kávu a alkohol

4) Vynechat sladkosti a nepřejídat se pečivem - jíst raději celozrnné pečivo než bílé.

5) Vynechat mléko a mléčné výrobky včetně sýrů a jogurtů.

Nyní několik rad, jak se chovat při stravování a jak si zařídit část dne:

1) Před jídlem vždy vypít 100 ml studené vody bez bublinek.

2) Po jídle si vypláchnout ústa slanou vodou.

3) Každý den si připravíte a sníst jeden z různých druhů salátů, nejlépe ve stavu syrovém, můžete být ale i vařený.

4) Sníst deně 1 až 2 jablka, 1 až 2 mrkve a kompotovanou červenou řepu.

5) Pořídít si zápisník a zapisovat si pro vlastní kontrolu z přejídání všechno, co denně sníte.

6) Vše jíst po malých porcích a pomale žvýkat, nejíst zásadně hltavě a ve spěchu.

7) Dvakrát týdně se koupat ve vodě, kde jsme si rozpuštěli asi 0,5 kg kuchyňské soli; jde o podporu látkové výměny a odstranění zvýšené únavy včetně čištění aury.

8) Zařadit do denního režimu cvičení alespoň po dobu 15 minut - časem si dobu prodlužovat až na 1 hodinu - tělo si samo řekne kolik, protože to bude vyžadovat.

9) Upravit pitný režim, a to na vypít minimálně 2 litry tekutiny denně z toho alespoň třikrát denně vypít čaj na hubnutí, jenž se skládá ze 2 dílů chaluhy bublinaté a po jednom díle z přesličky, febrřku, pampelišky, meduňky a pýru obecnou - 1 čajovou lžičku takto namíchané směsi přelijeme asi 1/4 l vroucí vody a necháme louhovat 5 - 7 minut, potom pijeme po doších, ne hltavě, a opět v klidu, a ne ve spěchu.

Věřím, že při dlouhodobém dodržování výše popsaných zásad se dostaví křžený výsledek, který vás plně uspokojí. To však neznamená, že potom přestanete s dodržováním těchto bodů. Budete je si ve určitých případech moci nárazově pouštět, ale jinak je toto poříže dodržovat po celý zbytek života. Za odměnu nejen zhubnete, ale budete se cítit i lépe, lehčeji a budete i méně náchylná na jakékoliv choroby. Tento způsob stravování platí pro obě pohlaví, tedy i pro muže. Přeji vám mnoho úspěchů v nové nastoupené cestě.

Léčitelka

JAK UDĚLAT DOBRÝ DOJEM

PhDr. DANUŠE HOREJŠOVÁ, CSc.



Udělat dobrý dojem by si přál asi každý, kdo jde vyjednávat kolovůd, ale zvláště tehdy, je-li to pro něj významné. Úspěch totiž závisí na několika prvních okamžicích. Ať chcete nebo ne.

Známe mnoho historiků, kdy mladík přijímaný do firmy se stal v krátké době důležitým členem, protože „kouzlem své osobnosti“ si získal všechny. Faktem zůstává, že sympatie a antipatie jsou u každého jiné a stačí, aby nám někdo vzádně připomínal přísnou učitelku z mládí nebo nepřijímaného šéfa z minulého zaměstnání, a už se první dojem pozmění. Přesto je pár věcí, které se můžete nejen naučit, ale které vám bezpečně pomohou možná i „okouzlit“.

Fakticky dobrý dojem dělájí lidé, kteří jsou skutečně dobří, profesionálně si věří a mohou se spolehnout na svou „úroveň“. Je ale také hodně stejně dohodlí, kteří mají málo sebevědomí, neumí takzvaně prodat svoje schopnosti a bývají přezírání, setkávají se s nepohodou a při konkurenčním střetnutí jsou bříce vytlačeni.

Jak tedy na to, abychom svoje sebevědomí správně odhalili a naučili se svoje schopnosti a dovednosti uplatnit co nejlépe?

Napřed si „dřobohledem“ projdeme svůj osobní vzhled. Budeme si takovými „vizážisty“. Věřejné činní lidé je navštěvují a nechávají si odborně poznamenat tu útes, tu styl oblékání. Konec konců - jme toho sami denně na televizních obrazovkách - ať jde o naše „hvězdy“ showbizysu nebo politické scény.

Sami sobě budeme přísnými posuzovateli a začneme u účesu. Ten by měl být takový, aby zůstal vzhledný po celý den, či byl alespoň snadno „upravený“. Toto se týká nejen žen, ale i mužů. Dodnes se někteří starší lidé nemožou smířit s tím, že mladí muži chodí v „ženský“ dlouhými vlasy spojenými gumíčkou v týle a mladé dívky se objevují ostříhané na kratičko jako „kluci“. (O tom, zda to tomu či onomu sluší, nelze uvažovat, prostě někomu se to líbí, jinému ne. A někdo je tak tolerantní, že přijme extrémní vzhled jako určitou symboliku mládí a jeho práva na nevyužitost. Mlhořadnost mladí lidé signalizují světu, jsou originální, líbí se jim přece něco jiného než ostatním, starším a konzervativním.)

Pak řešíme oblečení a obličej, konečně ruce. Při řeči gestikulujeme a každý si dříve či později všimne nejen pohybu rukou, ale i úpravy nehtů. „Dřobný“ detail - zlámané a špinavé nehty - může snadno zhatit naše plány. Je to totiž taková signalizace malé pečlivosti a smyslu pro „detail“.

Co všechno může být důležité při vytváření pracovního dojmu, kazuje naše poradna.

Dotaz: *Bryz mám již na přijímací pohovor před nástupem do nového zaměstnání. Mám obavy z toho, jak zapůsobím. Někde jsem slyšela, že existuje jakási „mluva těla“, která člověku pomáhá při jednání s lidmi. Můžete mi vysvětlit, je-li něco pravdy na tom, že pohledy nebo pohyby mohou ovlivnit rozhodování přijímací komise?*

Odpověď: Při jednání tak závažného charakteru, jako je přijímací pohovor, záleží nejen na vašich schopnostech a kvalitách, ale zcela jistě i na tom, jaký dojem uděláte. Na pohovor se dobře připravte a zvažte některé následující rady.

Především si uvědomte, že při rozhovoru je třeba vytvořit „zrakový kontakt“. Znamená to, že se soustředíte vždy na toho, kdo hovoří, a budete ho sledujete. Při odmlce oči odvrátíte, a jakmile začnete sama hovořit, opět navazte zrakový kontakt s tou osobou, která naposledy mluvila. Nemůžete dopředu vědět, kdo ve výběrové komisi má největší slovo, a nemusí to být vždy osoba nejstarší. Odvrácení zraku před mluvením na kratičko dává naznačující promyšlenost odpovědi a vaši soustředěnost na to, o čem je řeč. Po skočení své řeči opět odvrátte pohled dolů, abyste dala tak najevno, že čekáte odpověď.

Mžeme vše ujistit, že dobrým signálem pro vás může být to, když s vámi při jednání potenciální zaměstnavatel navazuje oční kontakt, divá se pozorně a častým pokyvnutím hlavy i úsměvem reaguje na váš projev. Pak máte místo určité jistoty. Na druhé straně, jestli se bude dívat pod stůl, má hlavu skloněnou, nepohlédne vám do očí, vaše šance jsou velice mizivé. I vyběrající strana má totiž svou „mluvu těla“, kterou dává najevo svůj postoj k vám.

Dejte si velký pozor na to, abyste si nezakrývala ústa, nesahala na obličej, neupravovala si stále vlasy při řeči nebo snad dokonce neukoušala nehty u lichev úst, že vypadíte zamyšleně!

Vyvarujte se rozmáčklých a rychlých gest, a to i tehdy, když byste vysvětlovala nějaký problém. Sedte přirozeně, s rukama v klíně, rozhodně ne s noubou přes noubu. Takové sezení může být chápáno jako vyžívání. Nesedíte si ihned sama, vyčkejte až vás komise vyzve, abyste usedla, raději děle postávejte. Pásojte to skromným a nevýrazným dojemem. Před za-

mýšlením odchodem se zepetete, zda můžete ocejlit. Snažte se překonat případné rozpaky kolovůd úsměvem. Ten působí vždycky pozitivně. Naopak „hltání“ signalizuje nejen rozpaky, ale i určitou neschopnost chovat se přiměřeně situaci.

Dotaz: *Co může zruznit síst ruky? Je něco pravdy na tom, že de podání ruky lze hodnotit člověkem?*

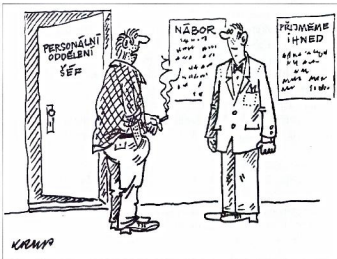
Odpověď: Je mnoho lidí, kteří signálu prvního stisku ruky opravdu přičítají velký význam. Jsou známy případy, kdy byl zájemce o místo vynikající a vše vypadalo velmi příznivě - až do momenta, kdy si pocí ruky s předsedou komise. Ten charakterizoval svůj pocit z tohoto kontaktu „jako bych držel v ruce leklou rybu“. Každý z nás to určitě už zažil a vzpomene si, že v něm zůstal negativní pocit z člověka, který má vlnkou a měkkou ruku.

Podání ruky je věc velmi citlivá a je pro evropské obyvatelstvo jedním z prvních fyzických kontaktů při seznamování. Rozdíly signalizuje určitě povahové vlastnosti. Stisk ruky by měl být krátký, pevný a rychlý. Vyjadřuje tak upřímnost a určitou energii.

Dlouhé držení za ruku je známkou přílišné důvěrnosti nebo dotěrnosti. Nepodání ruky naopak signalizuje nezájem či odpor. Měli bychom však vědět i to, že vždycky odává ruku žena muž, starší mladšímu a představený podřízenému.

Dotaz: *Jak vizuálně podávání ruky při pozdravu? Je pravda, že má starou historii nemějí dva tiskle let?*

Historie podání ruky je možná ještě vzdálenější. V dávné historii mělo podání ruky signalizovat, že je člověk zbraně a jeho úmysly jsou mírové. V antice bylo podání ruky pozdravem uchopení za předloktí. V dobách průmyslové revoluce, tj. někdy před skoro



Tak vy u nás chcete pracovat jako pomocný dělník...?

dvěma styky, vznikl zvyk střezovat úmluvy a uzavření dohod podáním ruky. Dospes obchodníci užívali ke slovu „ujednáno“ podání ruky. Je to potvrzení slovy gestem. S postupem času ztrácelo podání ruky vylučně obchodní charakter a stávalo se společenskou zdvořilostí. V různých zemích se užíval například políbení ruky ženě - v Polsku, na Slovensku. Při tom nejde o skutečný polibek, ale jenom dotyk při posledních 3lámce prstů.

Dotaz: *Kdykoliv je mi někdo představen, ihned zapomena na jeho jméno. Pracuji s mnoha lidmi a dobe si pamatují obličje, ale nejsem si to vybarví jména. Dá se s tím něco dělat?*

Pracujete-li s mnoha lidmi, nepochybě si uvědomujete, jak je každý člověk rád, jestli nějakým způsobem vynikne. je pochválen, zasluhuje se o něco. Sám se o to jistě velmi snažíte už při prvním kontaktu a soustředíte se zřejmě na to, abyste při představování udělal co nejlepší dojem. Proto si spíše vryjete do paměti tvář a postavu dotyčného člověka než jeho jméno. Zřejmě jste dosti rutinovaný, a tak se vyzkoušejte: při představování nové osoby se tedy více soustředte na představovaného a uložte si do paměti jeho jméno. Poté si ho nejméně pětkrát zopakujte v duchu. Po krátké chvíli oslovte dotyčného jménem. Bude vás o to jeho sympatie k vám stoupnou o sto procent. Každý je totiž v nitru ješitř, a on si řekne: „Tak vidíš, tak významný člověk, tolik lidí poznává a mne si zapamatoval a zná moje jméno.“ Pomůže vám to daleko více než snaha o vyovalání „dobrého dojmu“ neverbální cestou. Zpočátku to dá práci, ale na dobrý výsledek nebudete dlouho čekat.

JAK PŘIZNAT DAŇ Z NEMOVITOSTI

JINDRA PLESNÍKOVÁ, právní odbor OS KOVO

Daň z nemovitosti upravuje zákon č. 338/92 Sb., v platném znění, (s 2 prováděcími vyhláškami: č. 12/1993 Sb. týkající se osvobození a č. 215/1995 Sb. týkající se průměrných cen půdy, v platném znění). Zákon se dělí na dvě části, a to na část daně z pozemků a na část daně ze staveb. Stejně tak je koncipováno i daňové priznání, které je poplatník povinen podat místně příslušnému správci daně do 31. ledna zdaňovacího období.



Daňové priznání se nepodává, pokud je poplatník podal v některém z předchozích zdaňovacích období. Dojde-li však ve srovnání s předchozím zdaňovacím obdobím ke změně okolností rozhodných pro vyměření základu, včetně změny v osobě poplatníka, je poplatník povinen daň do 31. ledna zdaňovacího období priznat.

Podá-li daňové priznání jeden z poplatníků majících vlastnická nebo jiná práva k téže nemovitosti, považuje se tento poplatník za jejich společného zástupce, pokud si poplatníci nezvolí jiného společného zástupce.

Prestane-li být fyzická nebo právnická osoba poplatníkem daně z nemovitosti proto, že v průběhu zdaňovacího období se změnila vlastnická nebo jiná práva ke všem nemovitostem v území obvodu téhož správce daně, které u něho podléhaly dani z nemovitosti, nebo tyto nemovitosti zanikly, je povinen oznámit tuto skutečnost správci daně nejpozději do 31. ledna následujícího zdaňovacího období.

Příklad: Předmět daně (stavba) v důsledku srpnových povodní zanikl. Poplatník tuto skutečnost oznámí správci daně, jak je výše uvedeno.

Zdaňovacím obdobím je jeden kalendářní rok. Ke změnám, které nastaly v průběhu kalendářního roku, se nepřihlíží.

Vyměření daně se provede na zdaňovací období podle stavu k 1. lednu roku, na který je daň vyměřována.

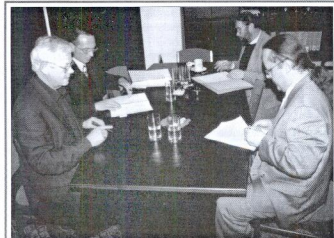
Daň z nemovitosti je splatná:

a) u poplatníků, kteří provozují zemědělskou výrobu a chov ryb ve dvou splátkách, a to nejpozději do 31. srpna a do 30. listopadu zdaňovacího období.

b) u ostatních poplatníků ve čtyřech stejných splátkách, a to nejpozději do 31. května, 30. června, 30. září a do 30. listopadu běžného zdaňovacího období.

Nepřesáhne-li roční daň částku 1000 Kč, je splatná najednou, a to do 31. května běžného zdaňovacího období.

Některé pozemky a stavby nejsou předmětem daně z nemovitosti, a tak v takových případech nevzniká povinnost podávat daňové priznání - jedná se například o pozemky sloužící k obraně státu, vodní plochy, některé lesní pozemky a stavby třeba přehrad, vodárenských objektů.



16. 12. 2002 došlo k podpisu kolektivní smlouvy pro zaměstnance OS KOVO (zleva: J. Suráň, M. Kosina, J. Uhlíř, R. Zákou)

Některé pozemky a stavby jsou od daně z nemovitosti osvobozeny. V takových případech ale nevzniká povinnost podat daňové priznání. Jedná se například o pozemky ve vlastnictví státu, obcí, pozemky užívané diplomatickými sbory, ale i pozemky tvořící jeden funkční celek se stavbou ve vlastnictví občanských sdružení. Stejně tak u staveb.

Jak je to u odborových organizací?

Občanské sdružení, v našem případě odborová organizace, musí svůj nemovitý majetek priznat a to osvobození od daně žádá až na základě skutečnosti, že s nemovitým majetkem nepodniká nebo jej nepronajímá. Za takového podmíně neplatí daň z nemovitosti. Osvobození se netýká nezastavěného pozemku ani pozemku nebo jeho částí, které nejsou nezbytné nutné k provozu a plnění funkce stavby, která je v majetku odborové organizace.

Pokud odborová organizace podniká nebo svůj nemovitý majetek pronajímá, je také povinna platit daň podle příslušného zákona.

Základ daně a sazba daně:

Základem daně u pozemků staveb je cena úředně stanovená za 1 m². U staveb se jedná za 1 m² ze zastavěné plochy.

Sazba daně pak je stanovena dle typu pozemku (orná půda, zastavěné plochy apod.), a násobí se koeficientem určeným dle počtu obyvatel v dané obci. Nejvyšší koeficient (3,5) je stanoven pro obce na 50 000 obyvatel a města Františkory Lázně, Luthačovice, Mariánské Lázně a Poděbrady. Samostatný koeficient ve výši 4,5 má Praha.

U staveb je základ daně rozdělen typem stavby, jako je například obytný dům, rekreační objekt, garáže apod.

Příklad: obytné domy 1 Kč/ 1 m², rekreační objekty 3 Kč/ 1 m², garáže 4 Kč/ 1 m², ostatní stavby 3 Kč/ 1 m².

Pokud nadzemní podlaží přesahuje dvě třetiny zastavěné plochy (základy), nově se cena o 0,75 Kč za každé nadzemní podlaží.

Novela zákona:

Zákon č. 576 ze dne 19. prosince 2002 s účinností od 1. 1. 2003 jako poslední novelizoval zákon o daně z nemovitosti.

Tato novela upravuje zejména § 13a - daňové priznání; kdy nevzniká povinnost podat priznání, a to, že dojde ke změně sazeb daně, ke změně průměrné ceny půdy, ke změně koeficientů, podle kterých se stanovuje základ daně, dále dojde k zániku osvobození od daně uplynutím zákonem stanovené lhůty a předmět daně není ani částečně osvobozen od daně z jiného důvodu.

Daň bude vyměřena ve výši poslední známé daňové povinnosti.

§ 17a: Obec může při řešení důsledků živelných pohrom zcela nebo částečně osvobodit od daně z nemovitosti po zdaňovacím období, v němž k živelné pohromě došlo. Částečné osvobození se vyjadřuje procentem. Obec je povinna zaslat obecně závaznou vyhláškou v jednom vyhotovení správci daně do pěti kalendářních dnů ode dne nabytí její účinnosti.

Poplatník uplatní nárok na osvobození v dodatečném daňovém priznání, uplatňuje-li tento nárok za již uplynulý zdaňovací období nebo uplatňuje-li jej na běžné zdaňovací období po termínu pro podání daňového priznání.

Poznámka: Přístě otiskneme vyplněný vzor priznání daně z nemovitosti.

ODBORY VE ŠKODĚ AUTO JSOU PŘIPRAVENY PŘITVRDIT

Proč se mladoboleslavská automobilka potýká s problémy?

CO SI UPEČOU...

(Dokončené ze str. 1)

Navýšili reálnou mzdu

Na sociální program vyčleňuje zaměstnavatel zhruba 5 milionů ročně, z nichž se dotuje stravování, poskytují se bezúročkové půjčky do výše 50 000 Kč, oceníky k jubileím, odměny pro dárcy krve, financují se školení, bezpečnostní pomůcky, příspěvky za 3 procenta na penzijní připojištění. **Zaměstnanci dostávají příspěvek na dovolenou a před výměnou v průměru 3200 Kč na zaměstnání, k tomu přistupuje ještě tzv. věrnostní odměna - například za 25 let u firmy 2500 Kč,** vypočítává předseda ZO.

Průměrná mzda činila v uplynulém roce 14 130 Kč. **„Mzda v naší firmě sice patří mezi ty lepší ve srovnání se firmami v regionu, ale nechceme se srovnávat s podniky, které pokukávají, nýbrž se špičkovými firmami. A tady jsme za celostátní průměrem. Do letosní kolektivní smlouvy se nám podařilo zahrnout udržení reálné mzdy plus 2 procenta k tomu, zatímco v minulosti šlo zhruba o 1 procento,** vysvětluje Václav Voračel. **S úrovní mě nejméně spokojený,** dodává, **„a druhou stranu si uvědomujeme, že situace není jednoduchá, a nechceme být, jak nám je někdy vytýkáno, broboři firmy, když budeme nekompromisně tlouci na růži země. Vímě však, že se dá řešit i v jiných oblastech, nejen ve mzcdách.“**

Sportovní a kulturní využití

Odbory sdružují 332 z 480 zaměstnanců. **„Přestože naši doménou je výrovní kvalitní kolektivní smlouva, dohled nad jejím plněním, dodržováním zákonných a BOZP, oblast našeho působení je mnohem širší,** tvrdí předseda ZO. **„Porádáme fotbalový turnaj, půjčujeme sportovní inventář, příspěvky na turnaj kečkářů, navštěvujeme sportovní zápas. Sturnou nezavádíme ani kultura,**“ podotýká. **„Porádáme zájezdy do divadel a na muzikály, na místní kulturní akce příspěvky 50 Kč na vstupné.“** Pamatují i na děti. **„Dotujeme dětský den, organizujeme zájezdy do zahraničí, které jsou zdarma a příspěvky na tábor 80 Kč na dítě a den,**“ podlhuje.

Někdy je odměnou smích

V Zábrěhu jsou neteční k problémům jiných. **„Naše organizace podpořila osobní úbočí na protestním nátlaku zaměstnanec ve Velušovicích, účastnila se mlátkové akce na podporu Nové hbit Ostrava a alešpou formou dopisu jsme podpořili protestní akci v Pračaticích,**“ sděluje předseda Voračel. Solidarně se nevyčerpává pouze v podpoře kolegů. Na pomoc postiženým loňskými záplavami. **„Němce zorganizovali sbírku mezi zaměstnanci a vybrali 25 000 Kč. Odborová organizace vinnou 15 000 Kč postříjením povodněmi v obci Majdalena v jižních Čechách,**“ podotýká.

Aktivní odbory v NH Zábrěhu nejsou pasivní, jejich předseda necití žádné zabeňování. **„Naším cílem je, aby členové měli pozitivní zkušenosti s prací odborů. Dříve tomu tak vždy nebylo, chyběl uštká kontakt organizace s pracujícími. My staráme hlavně na osobní komunikaci se zaměstnanci. Naši členové musí vědět, čím se závodní výroba cubív, co řeší. Každý závodní problém musíme nejprve prodiskutovat, zni každý z příspěvků členů a teprve potom přijmáme rozhodnutí, jinak to nemůžeme. Někdy je ale zapotřebí hadat nepřítomně,**“ upozorňuje Josef Voračel. **„Mně vždy lidé křičí se jen vzduch, mnohdy se nám i smějí a - neobjevím se říct - jen se přejí-jují na naši práci. Bít tak, odbořují, již jste mi donmůvil peníze?“** Snad jednou přijdou na to, že odbory mají své nezscupitelné místo v podniku, zaměstnanci mnohých firem, které mají problémy, to již pochopili,“ uzavírá. Text a snímky (tř)

Ani sedmé kolo kolektivního vyjednávání mezi odbory a zaměstnavatelem ve Škodě Auto, které proběhlo 8. ledna, nepřineslo dohodu o růstu mezd v letošním roce. Odbořáci přitom oznamují, že jsou kvůli neúčastnosti firmy odhodláni přistoupit k razantním formám protestů.

Předseda Škodovákých odborů Jaroslav Povšik upesnil, že může jít o bojki Pracovních sobot i časové neopracování stávkou. Na výrobu Octavií má být letos neopracováno 30 dobrovolných pracovních sobot. Na základě tlaku odborů již vedení muselo zřít první z nich 11. ledna. K&E o tom informoval tištěnou mluvčí odborů ve Škodě Auto Jaromír Cvrček.

Odborci původně požadovali zvýšení mzdových tarifů o 17 procent, před Vánoce ale svisli požadavek korigovaný na 10,5 procenta. Firma však trvá na zvýšení platu jen o tři procenta.

Před budovou, kde 8. ledna jednali zástupci obou stran, se opodlehle shromáždil dav asi pět set odborářů. Ti dávali hlasitě skandovatelné hesla, pískem i křikem na jedné straně se navrhly firmy neousobí. Další kolo jednání má proběhnout 14. ledna (již po uzavření této šlá).

K&E se této souvislosti zepal předsedy Odborového svazu KOVO a člena dozorců rady firmy Škoda Auto za zaměstnání Jana Uhlíře: V čem je podle vás kořen současných ekonomických problémů této firmy?

Mám důvodný pocit, že je jediný akcionář - tedy Volkswagen - se snaží řešit problémy ekonomické krize, která je v západní Evropě, na úkor českých zaměstnanců. Argumentaci, že firma má určitě problémy s obytlem, a že proto nemá na výraznější zvýšení platu svých zaměstnanců, považují za nepřehlednou, a to z jednoho důvodu: Příjmem akcionáře nejsou jenom dividendy, ale i to, jak má vzrostl majetek. Ten se ve Škodě Auto zvýšil za poslední čtyři roky nejt asi na dvojnásobek. Firma je současně zatížena dluhy ve výšce cca 700 miliónů korun ročně, a to kvůli tomu, že se předlohu roku 1996 a 1997 si tehdejší akcionář, tedy VW a Konsolidovaná banka, vytvářeli z firmy vlastní kapitál ve výši asi 10 miliard korun, a to i, že si půjčky vypláceli emisií ázió. Již centrák jsem upozorňoval na to, že cizí zdroje - protože Škodovka v peníze potřebovala a masla si je půjčí - mohou firmu ekonomicky zatížit. V současné době to vypadá tak, že firma vyspala dluhopisy a jenom úroky na těchto dluhopisech činí ochadem cnech již zmíněných 700 miliónů korun ročně. Kdyby ty dluhopisy nemusela vyplatovat, měla by o 700 miliónů korun více na mzdy pro své zaměstnance.

Můžete kapitalistům říct něco více vysvětlit?

Někdy VW kupoval akcie Škodovky, tak zaplatil nejenom nominální cenu akcií, ale za každou akci zaplatil ještě další

sumu, které se říká emisní ázió. Tyto peníze měly velké význam při startu Škody Auto, protože přišly do firmy, a ta z nich mohla rozvíjet svou expanzi. A podle mého názoru nebylo příliš šťastné a korektní, že si toto emisní ázió vzali akcionáři zpět. Tím v podstatě vzali Škodovce počítací vzhoda.

K&E položil zároveň dvěma členům Představenstva OS KOVO působících v podniku, které jsou dodavateli Škody Auto, otázku: Jak se podle vašeho názoru odvíjí současný ekonomický stav Škodovky a v čem přispívá?



Petr Mendl, Peguform Bohemia, a. s. Liberec: Obydli si, že je nutné aktivity odmyslet si ve Škodovce podporu, protože oni nám vlastně proslápfaví cestu. Ten problém, že nemáme dostávat záázky z Německa nebo odjíždět, dopadá i na subdodavatelské firmy. My ale už nejme zavlšili jen u Škodě, ale i u dalších automobilských. První, na kom si budou automobilky řešit své problémy, budou dodavatelé, a to diktovaním cen, odebraného množství nebo nezadáváním zakázek.



Břislav Witver Brano, a. s. Hradec nad Moravicí: Ji nevím, jestli má Škodovka problémy. Dodávám totiž rozpracované informace, které jsme se dověděli z tisku. Další informace máme od předsedy představenstva Škody Auto Kulhánka, který v oficiálních jednáních uvedl, že Škoda v problemě není a že bude vyrábět. Od odborů nemáme informace žádné, jaký je jejich pohled do budoucna, jak to bude podle nich vypadat. My máme své zaměstnance v závodě Škody v Kvasincích, tak od nás alespoň víme, co se momentálně děje. My trdíme, že ještě při výrobě značky Felicia byl poměr českých dodavatelů 70 procent a zahraničních 30 procent. Ale u Fabie vždyť české dodavatele už jen 26 procent. Ted je otázka proč? Jestli to je kvalita, cenové... nejméně schopí odhadnout. Každý náš domů český dodavatel si rozloží riziko, protože ví, že Škoda jako odběratel není jistota, vyhledává si více automobilky, a tím se čištění vyvine krizi. Konkrétně Brano dodává do pěti až šesti automobilky, a i když je nyní krize, tak jeho obem výroby roste. Jáká bude budoucnost, to visí sm Běh, ale my víme, že každá krize někdy skončí.

Zpracoval MARTIN BENES

Téma zní: Jaký máte názor na práci jednotlivých orgánů OS KOVO, a to i jmenovitě na práci Rady OS KOVO, Představenstva OS KOVO a Výkonného vedení OS KOVO?

Své příspěvky zasílejte poštu, faxem nebo e-mailem na adresu redakce (adresa a kontaktní čísla jsou uvedeny v tiráži na straně 3). Řádky zveřejníme, aby se tak Kovák+Energetik stal opravdu časopisem všech našich členů.

MARTIN BENES, šéfredaktor
JAN ŠVEČ, předseda redakční rady
MIROSLAV KOSINA, místopředseda OS KOVO

TÉMA MĚSÍCE:

(Dokončené ze str. 1)

Jsou pak jedním ze způsobů jak zaujmout pro odboj i tyto lidi.

Kovák+Energetiku se někdy vytýká, že je na jeho stránkách málo polemik a živých diskusí. Budeme proto vyhlášovat na každý měsíc tak zvané téma měsíce. Jako první, pro měsíc leden, volíme závažně provokativní téma, abychom čtenářé podnítili k diskusním příspěvkům.



• Vydává OS KOVO • IČO: 49228332 • Početník XLVIII • Uzávěrná příloha v pátek ve 12 hodin • <http://www.kovak.cz> • Redakce: šéfredaktor Mgr. Martin Benes, redaktorky PhDr. Jana Benešová, Lenka Věhlová, ing. Renata Nováková • Adresa redakce a vydavatelství: ul. W. Churchillův 2, 113 59 Praha 3 • Telefon: 234402344 • Fax: 22217766 • e-mail: Benes.Martin@kosivo.cz • Redakční rada: J. Švec - předseda, tel. 357016155, D. Benesová, J. Oveňák, M. Kosina, Bc. A. Matájk, Mgr. L. Pávek, J. Šluga, Mgr. P. Taraba • Vydavatelství: Servis, Jan Kratochvíl • Odborný vývojový redaktor: Redakce nevyžádané rukopisy, fotografie a kresby se nevrací • Autorský nemožné: články jsou převážně ze svazku OTK • Poštovní novových zlaték povoluje Česká pošta, s. p., odlišný závod Praha, ČJ, nov. 6039496 ze dne 20. 8. 1996 • ISSN - 0332-9270 • MK ČR E 4805



INFORMACE Z ENERGETIKY

ROZHOVORY

Na 2. Plénu jsem požádala dva členy předsednictva OSE o rozhovor a položila jim dvě stejné otázky.

1. Jaký je Váš názor na integraci OSE + OSCH ČR?

(Myslete si, že to bude přínos pro členskou základnu?)

2. Jaký máte názor na rozhodnutí Antimonopolního úřadu k propojení výroby a distribuce elektrické energie?



František HAMAN, ČEZ a s. Temelín

1. „Věřím, že tímto krokem prolomíme ledy, které postupně roztají a vytvoří klidnou hladinu. Ta pak určitě umožní všem plouvícím satelitům aby se začaly přibližovat a následně spojovat v silný celek. Jsem přesvědčen, že tato cesta je jediná a správná. Budu to vždy podporovat.“

2. Odborníkům v el. energetice bych v souvislosti s rozhodnutím rád věžkval:

„Jedeme mezi sebou o záležitostech, které máme společné a jsou naším hlavním posláním. Mezi ně určitě patří např. prosazování odpovídající mzdy za odvedenou práci, pracovní a sociální podmínky. O strategických záměrech a obchodní politice jednotlivých společností jedeme především uvnitř těchto společností.“

Rozhodnutí ÚHOS vnímám jako signál, který alespoň částečně chrání oprávněnou identitu českých energetiků před silným tlakem zahraniční konkurence. Zahraniční kapitál dělá vše proto, aby jsme nezískali konkurenci schopné postavení na evropském otevřeném trhu s el. energií. Věřím, že se česká energetika tomuto tlaku ubrání.“



Jaroslav KREUZER, ČZE a s. Přebuz

1. „Integrace OS je dlouhodobě diskutovaná otázka, zdívodňovaná úsporou finančních prostředků jednotlivých OS. Musím přiznat, že nejsem zřavým zastáncem integrace OS, protože v tom vidím náznak návratu k systému bývalého ROH. Z druhé strany však musím přiznat, že je nutné řešit finanční situaci jednotlivých OS, vzhledem ke klesajícímu stavu členské základny. Zůstává otázka, jestli se podaří tuto úsporu zúročit ve prospěch řadových členů. Pokud by se v budoucnu podařilo zapojit do integrace všechny, nebo alespoň většinu OS, v jakém postavení by se ocitla ČMKOS, na jejíž činnost jednotlivé OS přispívají? Podobných otázek se nabízí celá řada. Myslim si, že vytvořením nějakého střediska služeb, které by zaměstnávalo právníky, ekonomy, účetní a podobné profese pro jednotlivé OS, které by se chtěly na provozu tohoto střediska finančně podílet by řešilo situaci stejně, ne-li lépe, při zachování OS se svými specifickými problémy.“

Integrace OS není problém jen v České republice, ale pokouší se o to i v zahraničí např. ve Francii, USA nebo v Německu. Právě v Německu zkušenosti ukazují, že integrace nesplňuje to, co se od ní očekává.“

To byla úvaha k integraci OS všeobecně. Nyní konkrétně se sloučeni OSE a OSCH ČR. Jako člen předsednictva OSE mám všechny dostupné informace o přípravných pracích, které jsou s touto akcí spojeny. Z výsledků všech jednání vyplývá, že spojení obou OS nestojí nic zřavného

v cestě a po dolažení několika málo rozdílů se tento akt může v dohledné době uskutečnit. Je správnou metodou jednoho OS složeného ze dvou sekcí, energetické a chemické. Protože jsem pamětníkem a pamatují se na činnost sekcí v rámci energetiky bývalého FOSE, jsem v očekávání činnosti OS složeného ze dvou rozdílných resortů mírný pesimista.

Malou útechou pro mne je dohoda, že ve všech orgánech sloučeného OS bude paritní zastoupení. Naproti tomu bude tento OS mít dva sociální partnery, to je Svaz zaměstnavatelů v chemickém průmyslu a Svaz zaměstnavatelů v energetice. To znamená vyjednávání dvě KSVS, čímž by bylo vhodné zachovat speciality pro kolektivní vyjednávání v obou sekcích, protože každá má jiná specifika a jiné podmínky pro vyjednávání. Tato skutečnost narušuje představu o výrazném snížení zaměstnanců OS.

Na otázku, zda si myslím, že to bude přínos, nedovedu jednoznačně odpovědět. Myslim si, že by tato integrace mohla mít přínos pro společnou základnu, protože se bude hospodřit s větším balíkem peněz. Jediný přínos pro členskou základnu

zatím vidím pouze v tom, že se oddálí, alespoň pro členy OSE, navýšení členských příspěvků a je otázkou, jestli při zachování všech činností, které pro členskou základnu OSE dělá.“

2. „Tato otázka je stejně složitá, jako ta předchozí.“

Je těžké odpovědět na otázku, protože toto rozhodnutí se týká celé energetiky v celé šíři jejího spektra. Vim, že celá záležitost kolem elektroenergetiky je způsobena celosvětovou globalizací a uvolňováním trhu s elektrickou energií. Protože jsem zaměstnancem distribuční společnosti, nikdo zřavně do tohoto problému nebude čekat, že budu nad rozhodnutím Antimonopolního úřadu skákat radostí. Z druhé strany tu existuje skutečnost, že všechny distribuční společnosti jsou akciové společnosti, kde je ČEZ pouze minoritním nebo rozdílem několika málo procent majoritním vlastníkem, takže v podstatě došlo pouze ke změně jednoho z vlastníků distribučních a.s. Podle mého názoru bude docházet ke střetu zájmů mezi ČEZ jako výrobcem a ČEZ jako vlastníkem distribuční společnosti. To všechno ukáže čas a záleží na tom, jak se nový vlastník v distribučních bude chovat.“

S členy předsednictva OSE rozhovory

Lenka Velebilová, redaktorka OSE



Z ČINNOSTI OSE

12. prosince 2002 se v hotelu Olšanka v Praze konalo 2. Plénum OSE, složené ze všech předsedů ZO. V předvečer jednání si připomněli 10. výročí založení OSE (18. 12. 1992 v Žilíně, den po zániku FOSE, z důvodu rozdělení státu.) Vydali jsme k tomu publikaci.

Na Plénu jsme vyslechli fundované vystoupení místopředsedy ČMKOS Skacelíka, zdrcující informace o ekonomické situaci v SR od předsedy slovenských energetiků Moše a zprávu o stavu integračního procesu OSE a OSCH ČR od předsedy chemiků Černého.

Předseda OSE poděkoval jménem předsednictva členům a funkcionářům i zaměstnancům, kteří za uplynulých 10 let prokázali, že OSE je moderním svazem, sloužící členům podle jejich potřeb a že má své místo

v ČR, v ČMKOS a v evropských i světových odborových centrálech.

Z Podpírného fondu svaz vyplatil letos 5 mil. Kč - ve 183 případech podporu v nezaměstnanosti, 212 členům, postiženým povodněmi a dalších 10 v mimořádné sociální situaci. Za největší úspěchy v letošním roce považujeme úroveň KV, výsledek zmíněného integračního procesu a hospodářské výsledky OSE, vč. majetkového vyrovnání s GEDN a.s.

Plénum uložilo POSE pokračovat v procesu integrace s OS Chemie ČR a přístře předložil návrh na termín slučovacího sjezdu. POSE bude pokračovat i v jednání s stádnou a případnými kupci elektroenergetiky o řešení sociálních dopadů event. prodje, restrukturalizace a liberalizace. Plénum schválilo postavit ke čtyřem stávajícím turbínám v malé vodní elektrárně v Buhčibřích nové za 13,5 mil. Kč.

Jiří Kubeník, předseda OSE