

Čtete v čísle

- Poděkování OS KOVO od EMF - str. 2
- Reportáž z ČKD Motory Hradec Králové - str. 3

INFORMACE Z ENERGETIKY - STR. 4:

- Oslavný scénář privatizace SD a ČEZ
- Z praxe právníka

PŘÍLOHA - STR. I AŽ IV:

- Poradny na přání
- O co také jde při kolektivním vyjednávání pro rok 2004 (I.)

LEPŠÍ JE DOBRÉMU NEPŘÍTELEM

ŘEKNOU ODBORY V MINERVA AŮ ÚSPORNÝM OPATŘENÍM?

Latinský nápis *Melliora sunt bona inimica*, což se dá přeložit jako *Lepší je dobrému nepříteli*, je součástí obchodní značky boskovického podniku Minerva. Nadčasovost a nosnost této moudrosti potvrдила i doba existence léto firmy - 132 let.



Jiří Bartoš

Firma vznikla roku 1871 ve Vídni, po čtyřiceti letech převedla výrobu do Opavy, až roku 1938 našla své, zda se trvale, sídlo v Boskovicích. Hned od počátku se její výroba zaměřila na výrobu šicích strojů, původně pro domácnost, v současnosti průmyslových. Toto zaměření bylo přeneseno pouze zbrojně výrobu za 2. světové války. Poválečná léta znamenala opět návrat k tradici, kterou se daří udržet až dosud.

Mercedes mezi šicími stroji

Roku 1990 se státní podnik transformoval na akciovou společnost a po třech letech byla podepsána smlouva o spolupráci s německou společností Durkopp Adler AG, která „roku 1996 získala nadpoloviční většinu akcií naší firmy a k nám převedla část své výroby,“ říká předseda ZO OS KOVO Jiří Bartoš. Převažná část produkce společnosti směřuje do zahraničí. „Stroje Durkopp Adler patří ke světové špičce, u nás se říká, že to je Mercedes mezi šicími stroji,“ směje se předseda ZO. „Přesto myslím, že obě firmy přežily jen díky spojení. My bychom se bez německé společnosti těžko udrželi, protože po roce 1990 se rozpadly východní trhy a objevily se problémy v textilním průmyslu. Takto jsme dostali nejen práci, ale také možnost uplatnit se na trzích,“ konstatuje. „A Durkopp přežil díky nižším výrobním nákladům, které v naší firmě dosahuje a které mu umožňují lépe obstát v konkurenci ostatních výrobců šicích techniky,“ dodává.

(Pokračování na str. 2)



Stávku 2. 12. podpořilo 70 procent zaměstnanců (na snímku vlevo předseda ZO OS KOVO Zelený Veselí Jan Jagoš)

KDO PRACUJE, AŽ NEJÍ? Hodinová stávka ve Veselí na Moravě

Hodinovou stávkou protestovali zaměstnanci Železáren Veselí proti opožděnému vyplácení mezd. Stávka, která proběhla 2. prosince od 13 do 14 hodin, se tak stala v poslední době již druhou akcí tohoto druhu ve skupině firem náležejících do „imperia“ známého podnikatele Zdeňka Zemka. 21. listopadu se totiž uskutečnila denní stávka v Železářské Hradec (K&E informoval v minulém čísle).

Z 650 zaměstnanců Železáren Veselí jich vyjádřilo písemný souhlas a přislíbilo účasti na stávce 70 procent. Na mítinku před branou firmy se jich sešlo asi 300. V podniku, kde činí průměrná mzda 14 600 Kč, dostali zaměstnanci v době konání stávky vyplaceno jen třítisícovou zálohu za měsíc říjen. „V minulosti jsme byli zvyklí v souvislosti s pracovním úsilím slyšet hesla jako *Bez práce nejsou koláče*, anebo *Kdo nepracuje, ať nejí*,“ prohlásil na mítinku předseda základní organizace v Železářárně Veselí ing. Jan Jagoš. „Dnes to ale vypadá, že se od nás čeká, že se to staré přísloví změni na *Kdo pracuje, ať nejí*. Protože nikdo

že tyto finanční problémy zasahují do vánočních svátků.“

Následující dny po akci dostali doplatek za říjen dělníci a pro stávku měl následovat doplatek do 5. prosince (již po uzavření tohoto čísla).

Stávku ve Veselí na Moravě písemně podpořily základní organizace z těchto podniků: Válcovny trub Chomutov, Železářny Hradec, Poldi Strojny, Nová a ostatní společnosti bývalé Poldi Kladno, Testa Rožnov, Minerva Boskovice, Alstom Power Brno, Slovacké strojny Uherský Brod, Metra Blansko, Adast Adamov. Podpora přišla dále od porady představitelů ZO



Praporu OS KOVO se v radosti chopili také místní školáci

nemáže očekávat, že každý pracovník má takové finanční rezervy, že se klidně obejde bez pravidelné měsíční výplaty. Je to o to těžší, že se tato situace v poslední době opakuje pravidelně. Každý měsíc při výplatě mzdy dochází k čím dál většímu odkládání skutečného termínu výplaty. O to horší je,

OS KOVO v Brně, sdružení základních organizací OS KOVO Olomoucka a butaické odvětvové sekce OS KOVO.

Akci zajišťoval organizačně-provozní úsek OS KOVO za osobní přítomnosti jeho vedoucího Jaromíra Endlichera.

Text a snímek MARTIN BENEŠ

LEPŠÍ JE DOBRÉMU NEPŘÍTELEM

(Dokončení ze str. 1)

Výroba poklesla až o polovinu

Majoritní vlastník v Boskovickách investuje. „Dnes má podnik přes 100 CNC strojů, oprávil pouze několika před spojením s německou firmou. Investice, z nichž nejvyšší v objemu 144 miliónů Kč proběhla v roce 2000, směřují převážně do výroby,“ sděluje Jiří Bartoš. Výroba pro Durkopp v Boskovickách převládá a plán počítá s produkcí 8700 strojů ročně v objemu přes 416 miliónů Kč, celkový objem výroby v letošním roce se bude pohybovat okolo 630 miliónů Kč. „Jenže v posledních dvou letech značně poklesla, a tak vše ukazuje, že výrobní plán nebude naplněn asi o 40 miliónů. Nejvíce strojů jsme dokončili v roce 2001, kdy se naše produkce pohybovala ve výši 1,2 miliard,“ srovnává předseda ZO. Celkové v současnosti firma produkuje přes 11 500 strojů, z toho je 3000 každodenních, představujících tradiční boskovickou výrobu.

Vedení chce ušetřit

„Potíže s odbytem se promítají i do počtu pracovníků. Zatímco ještě v polovině roku 2001 firma zaměstnávala 1172 lidí, v současnosti jich je 920,“ podotýká.

„Pokles zaměstnanců probíhal jen asi z poloviny formou výpovědí z důvodu nadbytečnosti. Druhou polovinu tvořily neobnovené smlouvy na dobu určitou a odchody do důchodů, i předčasných. Ted se situace v této oblasti komplikuje, protože dříve do předčasných odchodů zaměstnanci chtěli, v současnosti však již ne, protože si začínají uvědomovat dopady vládní reformy veřejných financí,“ vysvětluje.

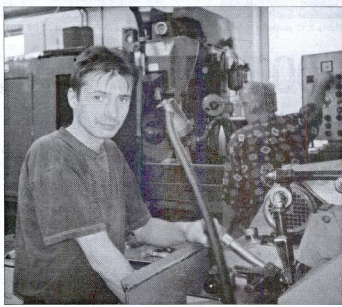
Plán pro příští rok není oproti letošnímu vyšší a zaměstnavatel hledá jak ušetřit. „Když tvořil návrh plánu pro následující rok, konstatoval, že personální kapacita převyšuje potřeby podniku zhruba o 60 výrobních dělníků, v současnosti se počítá se snížením stavu o 20 lidí. Dále management navrhl v prvním pololetí roku 2004 snížit pracovní dobu o půl hodiny denně, což činí za měsíc zhruba 10 hodin a v přepočtu na peníze by se jednalo o snížení platu pro zaměstnance přibližně o 1000 Kč. Kromě toho se v prvním pololetí uvažuje o zavedení volných prázdných s částečnou úhradou mzdy, což by dále prohloubilo dopad do průměrných výdělků. O tom, která varianta úspor výrobních kapacit bude zvolena a jaké kompenzace ve mzde budou přijaty, odbory s vedením stále intenzivně jedná,“ pokračuje předseda Bartoš a podotýká: „Vedení stále ještě počítá s tím, že by se situace v druhém pololetí mohla zlepšit, a tak plánuje pouze tato přechodná restriktivní opatření, ne výpovědi, a následně se ukáže.“

Lidé mají oporu v odborech

„Musím zdůraznit, že zaměstnavatel se vždy s odbory dohodl na řešení situace, které byly přijatelné pro obě strany, a snažil se informovat o zamýšlených krocích dopředu a dostatečně. Odbory mají ve firmě pevnou pozici a zaměstnanci v nich mají velkou oporu,“ tvrdí předseda ZO. Tuto skutečnost potvrzuje i to, že v odborech je 830 pracovníků, tedy 90 procent zaměstnanců. Z vlastních prostředků a z příspěvku firmy, který letos činí 750 000 Kč, odborová organizace dotuje částku 700 000 Kč rekreace a ozdravné pobyty, 300 000 Kč bezúročných půjček a 120 000 Kč činnosti komisí pro práci s dětmi, důchodců, kulturní a sportovní. Kromě toho každý dílenský výbor získává 200 Kč na osobu pro společné akce, o které je velký zájem.

Na sestupu ze mzdové špičky

„V oblasti mzdové jsme se dostali na špičce v srovnatelných podnicích v rámci okresu, ale již z ní pomalu sestupujeme,“ konstatuje předseda Bartoš. Zatímco v roce 2001 činila průměrná mzda přes 15 400 Kč, v současnosti se pohybuje okolo 15 000 Kč. „Tento pokles



Firma Minerva (od roku 1938 v Boskovickách) vyrábí šlící stroje již 132 let

byl způsoben i výrazným snížením přestčasů, které dříve činily až 8 procent,“ objasňuje. „Letošní kolektivní smlouva garantuje taxativní nárůst 700 Kč do tarifů a do pohyblivé částky 500 Kč, jestliže pracovník nečerpá krátkodobé propustky a navštíví u lékaře špičce mimo pracovní dobu. Toto opatření přineslo statisticky snížení jejich využití. Zároveň se zatímky vyplývá, že to není na úkor zdravotního stavu zaměstnanců, do nemocnosti se to nepromítá,“ zdůrazňuje J. Bartoš.

Stojí před rozhodnutím

„Pro příští rok stojí odbory před rozhodnutím, do jaké míry podpoří vedení podnikem v isporých opatřeních. Nechceme dosáhnout toho, abychom prozrazení svých zájmů poškodili podnik. Toto si uvědomujeme, ale zároveň víme, že se opatření týkají zaměstnanců podstatným způsobem, proto práce jen nějakou část kompenzace od vedení chceme,“ uzavírá předseda Jiří Bartoš.

Text a snímek (trb)

CO POVAŽUJÍ ZA UŽITEČNÉJŠÍ AD NALIJME SI ČISTÉHO VÍNA (K&E Č. 43)



Nejprve bylo v K&E č. 41 otištěno prohlášení jihočeských zmocněnců mandátových obvodů (MO) J. Pincové, F. Veseleho, J. Rihouta a R. Vobůlka a zmocněnce sdružení mandátových obvodů (SMO) J. Švece ze 4. 11. o tom, že odstoupí z těchto svých funkcí. Souběžně bylo uveřejněno vyjádření výkonného vedení z 11. 11. k tomuto prohlášení. Následovala odpověď J. Švece s datem 24. 11. na vyjádření výkonného vedení, a to v K&E č. 43. V dnešním čísle uveřejňujeme reakci příždejší OS KOVO J. Uhlíře z 2. 12 na odpověď J. Švece. (redakce)

Kritika, zejména pokud je podložena konkrétními, smysluplnými a reálnými návrhy na změny, je pro OS KOVO nesmírně potřebná a takové diskuse se ani já, ani kolegové z výkonného vedení neberáme. Za takovou kritiku však těžko mohou považovat osobnostní výpady kolegy Švece. Prostor v Kováku i svůj pracovní čas považují za příležitost pro naše členy k vedení žabomysí války a nebudu tedy naše členy a šifři reagovat. Za užitečnější považují věst zápas za přijatelný zákoník práce, důchodový systém, dobu nemocenských dávek atd. atd. a domnívám se, že úroveň profesionality členů vedení i aparátu OS KOVO lze prokázat každému, kdo má opravdový zájem. A to nehovořím o konkrétní pomoci OS KOVO v řadě ZO a firm.

Ing. JAN UHLÍŘ,
předseda OS KOVO

POCHVALA A PODĚKOVÁNÍ OD EMF



Jak K&E informoval v č. 23, uskutečnil se ve dnech 13. - 14. června 2003 v Praze kongres Evropské federace kováků (EMF). Míjící úden kongresu v Bruselu závěrečné hodnocení tohoto pražského kongresu EMF.

Kromě politického hodnocení byla také předmětem hodnocení organizační otázka kongresu, tj. jeho příprava, organizace a v neposlední řadě i náklady na jeho konání.

OS KOVO, který byl pověřen organizací uveřejněného kongresu, vylučl z hodnocení s velmi dobrým výsledkem. Svědčí o tom i názor, že se jedná o jeden z nelepších zajištěných a zorganizovaných kongresů. Podle hodnocení výkonného výboru EMF jsme perfektně zvládli celou organizační stránku kongresu, a to od příjezdu delegátů, jejich rozdělení do hotelů, přes vlastní průběh až do ukončení a likvidaci všech „zbytků“ a faktur. Vysoce bylo oceněno naše organizování a technické zajištění tohoto kongresu. Tohoto ocenění si vážíme o to více, že je vyslovilo lidé, kteří se takovýchto akcí účastní pravidelně a měli možnost se pohybovat i v zákulisí kongresu. Současně bylo ze strany EMF oceněno i udržení finančních nákladů na nízké úrovni. Z uveřejněného hodnocení vyplývá, že se nemusíme bát vstupu do Evropské unie, že máme co nabídnout a v žádném případě nebudeme hrát roli toho přehlíženého vzadu, pokud se samčejmým do této role sami neobsadíme. Za vše asi ověřit vyjádření generálního tajemníka EMF Reinharda Kuhlmannna - Pokud by se nám podařilo sklobit německý požadavek na důkladnost s českým uměním improvizace a kreativity, byl by to ideální stav pro Evropu.

JAROMÍR ENDLICHER,
vedoucí organizačně-provozního úseku OS KOVO

PORADNY NA PŘÁNÍ

Sociální rubrika

Co je třeba ke změně zdravotní pojišťovny?

PhDr. VÁCLAV VOJKŮVKA, poradce ČMKOS

Jsem léta u jedné zdravotní pojišťovny, ale teď, když jsem onemocněl a potřebuji lázeňskou léčbu, jsem zjistil, že mě pobyt v lázních bude stát více peněz, než kdybych byl pojištěncem jinde. Týká se to doplatku na pokoj s příslušenstvím. Uvažuji proto přejít k jiné pojišťovně, kde nabízejí výhodnější podmínky. Zajímalo by mě tedy: Kdy a za jakých podmínek se můžu stát pojištěncem jiné zdravotní pojišťovny?

K. P., Neratovice



Máte pravdu, jednotlivé zdravotní pojišťovny v rámci svých preventivních programů, které nejsou hrazeny ze zdravotního pojištění, ale z fondu prevence, nabízejí pojištěncům různé nadstandardní služby - mj. v oblasti lázeňské péče.

A nyní k odpovědi na vaši otázku: Podle zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění (§ 11, odst. 1 písm. a), může každý občan České republiky uplatnit právo na výběr zdravotní pojišťovny jednou za 12 měsíců, a to vždy jen k 1. dni kalendářního čtvrtletí.

V kratším termínu může pojištěnec změnit zdravotní pojišťovnu jen v těch případech, že jeho dosavadní pojišťovna vstoupila do likvidace, nebo byla na ni zavedena nucená správa, anebo Ministerstvo zdravotnictví ČR na základě zjištěné nerovnováhy v jejím hospodaření toto vyhlásí ve sdělovacích prostředcích, a to vždy nejdříve k 1. dni následujícího kalendářního měsíce.

Za osoby nezletilé a osoby bez způsobilosti k právním úkonům provádí změnu zdravotní pojišťovny jejich zákonný zástupce. Pokud není oznamovací povinnost jiná osoba (některý z manželů, rodinný příslušník nebo známý), musí předložit také plnou moc, díky níž je pojištěnec k takovému úkonu zmocněn.

Žádal-li občan nebo zákonný zástupce pojištěnce zdravotní pojišťovnu o změnu v souladu se zákonem, je pojišťovna povinna jeho žádosti vyhovět bez

průtahů. Pojišťovna není oprávněna stanovit pojištění dobu, po kterou u ní bude pojištěn, nebo vztah sama ukončit. Dále není oprávněna přijmout pojištěnce v jiných lhůtách, než je uvedeno v zákoně.

Při narození dítěte se právo na výběr zdravotní pojišťovny nepoužije, neboť narozené dítě je v den porodu pojištěncem stejné pojišťovny jako jeho matka. Změnu zdravotní pojišťovny dítěte může provést jeho zákonný zástupce až po přidělení rodného čísla, a to vždy v termínech určených zákonem.

Pokud jste zaměstnan, máte podle zákona povinnost do 8 dnů nahlásit změnu zdravotní pojišťovny svému zaměstnavateli. Ten je povinen přijetí sdělení o změně písemně potvrdit a tuto změnu oznámit příslušné zdravotní pojišťovně. Písemné potvrzení by měl zaměstnanec vždy vyžadovat, neboť zaměstnavatel má právo požadovat po zaměstnanci nebo bývalém zaměstnanci úhradu penále, které zaplatil v souvislosti s neoznámením nebo opožděným oznámením změny zdravotní pojišťovny. Když zjistíte, že zaměstnavatel nesplnil oznamovací povinnost, jste povinen provést oznámení sám.

V souvislosti se změnou zdravotní pojišťovny vám vždy nastane povinnost vrátit do 8 dnů příslušné zdravotní pojišťovně důkaz pojištění. Při nesplnění této povinnosti vám může tato pojišťovna uložit pokutu až do výše 500 Kč.

Dále doporučujeme změnu zdravotní pojišťovny nahlásit také vašim ošetřujícími lékaři, u kterých jste registrován, tj. praktický lékař, ambulanti specialisti apod.

Rady zákazníkům-spotřebitelům

Bez paragonu k reklamaci?

JUDr. VLADIMÍRA BRÁDLŮVÁ, vrchní rada České obchodní inspekce

Koupila jsem si kožené polobotky, v nichž jsem se cítila jak v bačkůrkách, ale takto jsem si je pochvalovala jenom asi týden. Pak se mi při jejich využívání stalo, že se mi u pravé boty směrem dozadu dopředu odlepila podrážka a do více než poloviny se rozštěkla jako krokodýl. Zkusila jsem boty reklamovat, i když jsem zjistila, že nemám paragon. Prodávačka z onoho obchodu mi dala najevo, že si mě pamatuje, ale trvala na tom, že mi paragon dávala s botami do igelitky, protože to tak vždycky dělá, a pokud jsem ho ztratila, je jí líto... Někde jsem však četla, že když zákazník může koupit v daném obchodě nějak zboží, nemusí mít v ruce paragon. A protože prodávačka uznala, že jsem u ní boty koupila, tak si myslím, že bych se mohla bez dokladu obejít. Na to ale ona neslyšela a prohlásila, že tohle už neplatí a že bez paragonu reklamaci nelze provést. Nezbýlo mi než odejít s nepořízenou a dát si boty opravit na vlastní náklady. Přesto mě zajímá, jestli prodávačka postupovala správně.

R. O., Olomouc



Čtenářka ve svém dotazu popisuje typickou situaci, ve které si roli spotřebitele zahrál snad již každý z nás. Z popsané situace vyplývá jedna otázka - při reklamaci paragon nutno mít, či ne? Z reakce prodáváčky potom vyplývá, že zvyky z dřívější doby jsou opravdu silně zakořeněné, neboť odpověď „bez paragonu nelze reklamaci provést“ silně připomíná dobu socialistického obchodu. Jak to tedy vlastně je?

Podrobnou právní úpravu najdeme v občanském zákoníku, v části upravující prodej zboží v obchodě (§ 612 - § 627) a v zákoně o ochraně spotřebitele (zákon č. 634/1992 Sb., v platném znění).

Obecně lze říci, že vadu zakoupeného výrobku reklamujeme v záruční době u prodávajícího (s výjimkou případů, kdy je k provedení opravy určena jiná osoba), a to v kterékoli jeho provozovně, v níž je přijetí reklamace možné s ohledem na sortiment prodávajícího zboží (nebo poskytovaných služeb), popřípadě i v sídle nebo místě podnikání.

Z uvedeného tedy pro nás jako spotřebitele vyplývá, že vadu výrobku musíme reklamovat v záruční době, a to u prodávajícího, který nám výrobek prodal. To, že jsou obě tyto podmínky při reklamaci splněny, musíme prokázat my, spotřebitelé. A jak? Samozřejmě nejsnazší způsob je předložit při reklamaci doklad o zakoupení výrobku (paragon), eventuálně vyplněný a prodávajícím potvrzený záruční list. Každý z těchto dokladů potom může

jednoznačně prokázat, že reklamujeme ve správné době a na správném místě.

Někdy však opravdu nastane situace, že nám prodávající doklad nevdá nebo jsme si doklad nezvali či jej někam založili, prostě nemáme v ruce nic, jen vadný výrobek. Námí tvrzené skutečnosti, že jsme vadný výrobek opravdu zakoupili u tohoto prodávajícího tedy a tehdy, musíme potom prokazovat jiným způsobem, například svědeckou výpovědí někoho, kdo s námi výrobek kupoval. Podpůrně můžeme poukázat například i na to, že totožný výrobek prodávající stále prodává, že je jediným prodávajícím předmetného výrobku apod. Nejhorší situace pro nás nastane tehdy, pokud nemáme ani žádný doklad ani nic jiného, co by námí tvrzené údaje dokazovalo. Potom zcela záleží na postoji

a přístupu prodávajícího. Samozřejmě můžeme slyšet odpověď typu: „Mila paní, když nemáte paragon, tak s tím nejde nic dělat.“ Každý obchodník, kterému záleží na dobrém jménu firmy a který si je vědom toho, že se jedná o jeho zboží, však reklamaci přijme a vyřídí. I když se samotným vyřízením reklamace nemusíme být vždy zcela spokojeni. O to absurdnější se jeví situace, kdy prodávka sama přiznává, že si čtenářka pamatuje a že ví, že jí boty prodala, ale bez paragonu má smůlu. Otázkou je, zda tímto vyjadřovalec oficiální postoj prodávajícího podnikatele (majitele), anebo svůj soukromý názor. Odpověď prodávající, které se naše čtenářka dočkala, neměl operu v žádném závazném právním předpise, neboť žádný předpis prodávajícího nezakazuje reklamaci bez paragonu přijmout a vyřídí.

Pedagogicko-psychologické okénko

Jak řešit školní neúspěšnost dítěte?

PhDr. DANUŠE HOŘEJŠOVÁ, CSc.

Problémy školní neúspěšnosti jsou rodiči mnohdy připisovány neschopnosti pedagogů. Odsouzení výkonu nebo podcenění kvalifikace učitelů je totiž nejjednodušším a nejpohodlnějším vysvětlením toho, proč se dětem ve škole nevede, i když pravda bývá často někde jinde.



Ambice každého rodiče při pořízení dítěte mají vysokou. Chtějí je mít především zdravé, ale i schopné, chytré, zdatné a hlavně, aby se mu žilo lépe než zploditelům. Žel, vředyčky to nevyjde a rodič hledá vinníka neúspěšnosti. Sám sebe přehodnotí až naposledy. Za mnoho věcí může mizerný učitel, špatná učebnice, divná osnova učiva. Je ale třeba si uvědomit, že se učitel na svou profesní dráhu připravoval na vysoké škole, skládal řadu zkoušek z disciplín, které mnozí rodiče vůbec neznají. Podceňováním učitele dítěti nepomohou.

Doporčení učitelů a jejich rady mnozí zpočátku neberou příliš vážně. Vídí své děcko samo a jediné doma. Učitelé ale sledují jejich mládě v souhře s ostatními vrstevníky a spolužáky. Mají tradiční možnost srovnání a jsou dnes již dobře informováni o nejruznějších vadačkách, o nichž běžná veřejnost mnoho neví. Diagnostiku vad a rozhodnutí o dalším postupu mohou u nás provádět jen odborníci v pedagogicko-psychologických poradnách nebo samostatní psychologové. Opírají se o výsledky testování dítěte a profesní znalosti garantované vysokoškolskými diplomy.

Poruchy učení jsou často takového charakteru, že jejich náprava je možná, dokonce snadnější, než si myslíme, ale laik neví jak na to. Respektovat rady psychologů i pedagogů a svěřit se jejich vědění je zcela namístě. Čas v těchto případech hraje asi stejnou roli jako u běžného onemocnění. Zajdeme-li k lékařovi více, trvá léčení kratkou dobu. V opakem případě si můžeme zpřesnit komplikace a celý život.

Pro začátek si musíme uvědomit, čeho je třeba si všimnat: **schopnosti** dítěte přijímat vědomosti, pěstovat dovednosti, pamatovat si, logicky myslet... atd.

Vývojové poruchy učení postihují i řady generací dvířevých. Diagnostika a náprava však neexistovaly. Život takových lidí je pak poznamenán tím, že musí své nedostatky z úvodních školních let zakrývat, vyrovnávat se s nimi nebo dělat práci, při které to nevdá. Mám na mysli schopnost dobře číst a dobře psát, tedy vlastně komunikovat, formulovat stanovisko, názor, postoj, informaci.

Ve výpýchých stádiích Evropy i v zámohi se v posledních desetiletích hovoří o tzv. **funkčním analphabetismu**. Vrstvata totiž počít lidí, jejichž schopnost přečíst a porozumět například návodu na práci s domácím spotřebičem je mizivá. Nejsou ani schopni podle psaného návodu obsluhovat stroj či nějaké zařízení. Z toho plyne to, že jsou v profesní sféře nuceni brát podřadnou a méně kvalifikovanou pomocnou práci. Případně neustále nahrazovat handicapu pomocí druhých. To samo o sobě je velká komplikace každého pracovního procesu.

Dlužno ještě zdůraznit, že vady a poruchy učení nejsou vázány na intelektovou stránku osobnosti a dokonce jimi mohou trpět i velmi inteligentní je-

dinci. Některé děti dokázaly výbornou pamětí dlouhou dobu tajit například svou neschopnost správně číst. Náprava je rychlá zvláště, když se podaří spolupráce všech zainteresovaných, tedy rodiny, psychologa, školy.

Dotaz 1: Zajímalo by mě, jak je možné, že mám dvě naprosto odlišné děti. Starší dcera chodí do čtvrté třídy a nikdy jsme s ní neměli nejmenší problémy. Mladší syn je v první třídě a skoro od prvích dní máme komplikace. Zdá se mi, že hoch nestačí na tempo ve třídě. Je neustále pozadu, neví, co si má připravit na druhý den. Do školy se docela těšil, ale teď po čtvrt roce do ní chodí velmi nerad. Třídní paní učitelka je přitom sympatická, a když jsme se byli zeptat na příčiny potíží, poslala nás do poradny.

M. K., Ostrava-Poruba

I v jedné rodině mohou být děti zcela odlišných schopností učení. Nelíbost dítěte ve škole může být spojena i s celou řadou faktorů, které samo nedovede formulovat. Hraje tu roli kvalita paměti, zralost mozku, schopnost soustředění, případně nějaké vývojové poruchy, jejichž příčiny nebudeme rozebírat, poněvadž jsou předmetem odborné diagnostiky psychologů. Vždy se musíme snažit o jejich nápravu, ale v první řadě je třeba si zabezpečit správnou diagnostiku. Nebojte se návštěvy v poradně. Vysvětlení se provádí prostřednictvím testů a odborné vedením pohovorem. Psycholog obvykle spolupracuje s erudovaným pedagogem, může si vyžádat a stanoviska a poznatky učitele. Jeho úkolem je pak doporučení dalších postupů a odpovídající pokyny rodičům a škole.

Čím dříve začnete společně řešit důvody, pro které se vašemu synkovi nelíbí ve škole, tím pro něj lépe. Příčin může být opravdu více.

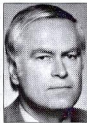
Dotaz 2: Školní prospěch našeho syna se ve druhé třídě velice zhoršil. Nikdy nebyl jedničkář, ale letos nosí velmi špatné známky ze čtení a psaní. V první třídě měli paní učitelku, která odesla do důchodu. Nikdy si na něj nevězovala. Dostali novou, mladší paní učitelku a nám začaly problémy. Myslíme si, že paní učitelka je méně zkušená, při rozhovoru s ní to tak vypadalo. Radila nám, abychom zajeli do města do nějaké psychologické poradny.

H. P., Brno

Rada paní učitelky svědčí o jejím hlubokém zájmu o vaše dítě a snaží se řešit nastupující problémy. To znamená, že je odborně dosti zdatná, aby dovedla posoudit, že může jít u vašeho děcka o projev nějaké poruchy. Zřejmě máte dítě inteligentní a v první třídě se nic nemuselo projevit. Schopné děti mívají problémy právě ve vyšších třídách. Diagnostiku poruch učení, čehož důkazem je zřejmě zhoršený prospěch dítěte, může provést jediné pedagogicko-psychologická poradna. Tam provedou odborné testy a s dítětem i s vámi proberou všechny určující projevy. Neváhejte a poradnu navštivte, určitě se dozvíte důležité věci související s vývojem vašeho dítěte.

O CO TAKÉ JDE PŘI KOLEKTIVNÍM VYJEDNÁVÁNÍ PRO ROK 2004 (I.)

Ing. RUDOLF HORÁK, Metodické pracoviště OS KOVŮ Olomouc



Po zkušenostech z posledních let si lze již dost těžko představit, že odbory vstoupí do kolektivního vyjednávání bez jakýchkoli znalostí o hospodářské, majetkové a finanční situaci firmy. Vládní ekonomové, banky, nezávislí ekonomičtí analytici a jiní tvrdí, že v ČR mzdy rostou i v současné době rychleji než národohospodářská produktivita, což je relace z hlediska makroekonomické stability dlouhodobě neudržitelná. Nahlédneme do podkladů Ministerstva průmyslu a obchodu (MPO) ČR a zjistíme, že tuto nepřívůlnou relaci způsobují v současné době neziskové organizace, především pak finanční instituce, tzn. ti sami, kdo situaci kritizují jako nadále neúnosnou. Nejvyšší mzdy (31 644 Kč ve 3. čtvrtletí 2003) jsou totiž tradičně v bankovníctví a pojišťovnictví, tj. v odvětví finanční zprostředkování. Naopak průmysl, a to zejména zpracovatelský, vykazuje díky „mzdové zdrženlivosti“ předstih produktivity práce z přidané hodnoty v porovnání s růstem průměrné mzdy (ve které jsou podle statistického seřazení zahrnuti i mzdy managementu) v I. pololetí 2003 proti stejnému období loňského roku zhruba o 8 procent! Průměrná mzda ve zpracovatelském průmyslu je ve 3. čtvrtletí 2003 15 641 Kč.

Minulý měsíc zveřejnilo Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR Analýzu vývoje ekonomiky ČR a odvětví v působnosti MPO za I. pololetí 2003. Ined první výtah tohoto materiálu nabádají čtenáře, aby zhruba 150stránkový elaborát dostupný na internetu prostudoval velice podrobně: „V letošním roce pokračuje růstová fáze české ekonomiky, která byla zahájena ve druhé polovině roku 1999 a svého vrcholu dosáhla na přelomu tisíciletí. V současné době jsme však svědky spíše nižších temp hospodářského růstu.“

Vzhledem k tomu, že tyto úvodní věty se týkají makroekonomiky, tzn. příznivého vývoje ekonomiky celého národního hospodářství ČR, bude jistě zajímavé pohled zredukovat pouze na průmysl jako takový a pokusit se zpracovat rozbor hospodářské situace podle jednotlivých OKEČ zastoupených v kovoprůmyslu. Pomohly by příměru jednotlivé odvětví kovoprůmyslu a potažmo celý průmysl zlepši celkové hospodaření státu, nebo naopak vývoj ekonomiky brzdí? Vyšlejí si na sebe zaměstnanci kovoprůmyslu a mohou v podstatě požadovat pro rok 2004 vyšší mzdové nárůsty, nebo by se měli ve svých požadavcích v kolektivním vyjednávání spíše mírnit? V jednom z dalších odstavců úvodní části najdete rovněž citaci, která přímo vyzývá k zamyšlení: „Zaměstnanost v průmyslu dále poklesla, protože podmínky zoslabené konkurence nutily výrobce hledat další úspory. Pokračoval tak rychlý růst produktivity práce, který se při umírnění mzdovém vývoji projevil poklesem jednotlivých mzdových nákladů.“

Rovněž tak denní tisk informuje obvykle našeho státu o negativním dopadu a škodlivosti předstihu růstu mezd před produktivitou práce. Například denní Právo 29. 11. 2003 uvádí v článku Růst mezd se zpomalil. „Průměrná mzda v ČR se ve třetím čtvrtletí meziročně zvýšila o 948 Kč na 16 522 Kč. Oproti druhému letošnímu čtvrtletí ale poklesla o 562 Kč. Přesto mzdy podle ekonomů rostou rychleji než produktivita. Ta se ve třetím čtvrtletí zvýšila o 3,8 procenta, kdežto mzdy o 6,3 %.“ Za zmínku jistě stojí i další výňatek z článku: „Podle analýzy Pavia Online Davida Marka je růst mezd vyšší, než si může domácí hospodářství dovolit. Mzdy rostou lidem rychleji než jejich výkonnost, a podnikám se tak zvyšují náklady na výrobu. Tím se zhoršuje jejich konkurenceschopnost.“ Tady již je ovšem (záměrně?) smíchána produktivita a průměrná mzda celého národního hospodářství s konkurenceschopností výrobků a s náklady ve výrobních podnicích, tzn. v průmyslu, zejména pak ve zpracovatelském! Tam je však situace úplně opaká, jak vyplývá dále.

Pokusme se stručně posoudit některé ekonomické ukazatele související přímo nebo zprostředkovaně se mzdovou problematikou tak, aby ovšem nebyly vytrženy z celkového kontextu. Pozornost bude muset být každopádně zaměřena i na nákladové polohy, tzn. kde se šetří a kde ne. První část tohoto příspěvku bude věnována citacím vybraných pasáží z výše uvedeného materiálu ministerstva průmyslu a obchodu, konkrétně pak měřicími výroby vybraných ekonomických ukazatelů, druhá část bude zaměřena na vlastní propoty ukazatelů souvisejících se mzdovou problematikou v delší časové řadě, tzn. porovnání I. pololetí 2003 s celotýdenní 2000, 2001 a 2002.

A) Analýza vývoje ekonomiky ČR a odvětví v působnosti MPO za I. pololetí 2003

I. Makroekonomický vývoj

V I. pololetí pokračovala tendence mírného růstu ekonomiky. HDP vzrostl meziročně reálně o 2,3 % a udržel si dynamiku růstu srovnatelného období minulého roku. V I. čtvrtletí bylo dosaženo růstu HDP 2,4 % (průměrná původní údaj 2,2 % byl ČSÚ revidován) a ve 2. čtvrtletí, stejně jako loni 2,1 %.

* Počet pracovníků v NH v jediném (hlavním) zaměstnání se podle výběrového šetření pracovních sil meziročně snížil asi o 3500, tj. o 0,1 %, na 4,74 miliónu osob. Z celkového počtu všech zaměstnaných bylo 2,05 miliónu žen, tj. 43,3 %. Zaměstnanost klesla v primárním sektoru (o 0,3 bodu na 4,5 %) i v sekundárním sektoru (průmysl, stavebnictví) (o 0,4 bodu na 39,5 %) a naopak vzrostla v terciárním sektoru (o 0,7 bodu na 56 %). Podle odvětví se zaměstnanost meziročně snížila ve všech hlavních průmyslových odvětvích. Podle postavení v hlavním zaměstnání pokračoval pokles počtu zaměstnanců a nárůst podnikatelů, zejména pracujících na vlastní účet.

* Podle podnikového výkaznictví klesl počet zaměstnanců v NH včetně odhadu za malé firmy meziročně přibližně o 46 500 na 4,04 miliónu osob, tj. o 1,1 %. Ve firmách s 20 a více zaměstnanci podnikatelské sféry (ve finančním zprostředkování bez ohledu na počet zaměstnanců a ve všech organizacích nepodnikatelské sféry zaměstnanost meziročně poklesla zhruba o 38 600, tj. o 1,2 %, na 3,2 miliónu osob.

* Průměrná nominální mzda zaměstnanců v celém NH včetně odhadu za malé firmy vzrostla o 6,4 % na 15 143 Kč a reálná mzda, vzhledem k poklesu indexu spotřebitelských cen na 99,8 %, se zvýšila o 6,6 %. Objem mzdových prostředků (bez ostatních osobních nákladů) zúčtováných k výplatě vzrostl nominálně o 5,2 % a reálně o 5,4 %.

* Průměrná měsíční nominální mzda ve firmách s 20 a více zaměstnanci podnikatelské sféry (v odvětví finanční zprostředkování bez ohledu na počet zaměstnanců) a ve všech organizacích nepodnikatelské sféry v I. pololetí 2003 meziročně vzrostla o 7 % (z 15 159 Kč na 16 226 Kč) a reálná mzda o 7,2 %. Ve srovnání se stejným obdobím předchozího roku bylo tempo růstu nominálních mezd přibližně o 0,5 procentního bodu méně než v předchozím roce (viz tabulka č. 7). Ve zpracovatelském průmyslu vzrostla průměrná nominální měsíční mzda meziročně o 5,9 %, tj. ze 14 350 Kč na 15 192 Kč.

* Růst souborné produktivity práce se v I. pololetí 2003 meziročně zrychlil o 0,6 bodu na 2,6 %, zatímco růst reálných mezd zaměstnanců v NH se zrychlil ze 4 % na 6,6 %. Nesouhlas mezi růstem produktivity práce a reálných mezd se tak meziročně prohloubil ze 2 na 4 body.

Organizace nefinanční sféry (se 100 a více zaměstnanci)

Finanční výsledky se meziročně zlepšily, a to zejména zásluhou průmyslu, který má dominantní váhu. V jednotlivých odvětvích byly velmi diferencované. Meziroční vývoj vybraných finančních ukazatelů byl následující:

* Účetní přídělná hodnota vzrostla o 6,6 % (ve stovatenletém období jen o 0,4 %), nejvíce v obchodu a ve službách (o 10,4 %, respektive o 9,1 %), v průmyslu o 8,4 % a v dopravě a spojích o 2,2 %.

* Růst výkonů (5,4 %) předstihl růst výkonové spotřeby o 0,6 procentního bodu, avšak tento předstih byl pouze v průmyslu.

* Produktivita práce z přidané hodnoty (v b.c.) vzrostla o 9,7 % na 278 781 Kč/1 zaměstnanec při jímém růstu produktivity ve všech odvětvích (s výjimkou ubytování a stravování).

* Hospodářský výsledek před zdaněním meziročně vzrostl o 5,4 % na 122 miliard Kč, s růstem v průmyslu (o 12,4 % na 89,3 miliardy Kč) a v dopravě a spojích (o 1,1 % na 16,8 miliardy Kč). Ostatních odvětvích meziročně klesl.

* Počet ztrátových organizací klesl o 2,7 % na 1339 podniků, jejich ztráta o 1,6 miliardy Kč na 31,3 miliardy Kč. Počet ziskových organizací vzrostl o 8 jednotek (o 0,3 %) na 2940, jejich zisk o 3,2 % na 153,3 miliardy Kč.

* Celkové výnosy meziročně vzrostly o 3,7 %, celkové náklady o 3,5 %. Ze specifikova-

ných nákladových položek nejvíce rostla výkonová spotřeba (3,6 %), následovaly osobní náklady (3 %) a odpisy (2,4 %). Výkonová spotřeba a osobní náklady nejvíce rostly v neprůmyslových odvětvích, nejvíce ve službách (15,7 %, respektive 9,3 %), nejnižší růst byl v průmyslu (3,6 %, respektive 1,2 %).

2. Průmysl

Průmyslové organizace s 20 a více zaměstnanci

* Průmyslové produkce zrychlila svůj meziroční růst ze 4,5 % na 5,6 %, tržby z průmyslové činnosti (ve s.c.) se zvýšily o 5,9 %, tržby z přímého vývozu (ve s.c.) o 9,8 %.

* Ve zpracovatelském průmyslu produkce vzrostla o 5,4 %, tržby se zvýšily o 5,8 %. Nejvýraznější nárůst produkce a tržeb zaznamenala výroba pryžových a plastových výrobků o 16,4 %, respektive o 13,7 %, při zvýšení tržeb z přímého vývozu o 15,4 %. Vysoký nárůst produkce zaznamenala výroba dopravních prostředků, a to o 13,9 % při růstu celkových tržeb (ve s.c.) o 6,2 % a tržeb z přímého vývozu (ve s.c.) o 6,0 %. Vzrostla zejména domácí i zahraniční poptávka v kategorii nákladních automobilů (růst prodeje o 2,4 %) a příslušenství motorových vozidel.

V drahém nejvýznamnějším odvětví - ve výrobě elektrických a optických přístrojů - vzrostla produkce v 1. pololetí 2003 o 2,0 % (ve stejném období předcházejícího roku o 29,8 %), tržby (ve s.c.) se zvýšily o 12,3 %. Produkce je převážně orientována na vývoz, což se projevilo růstem tržeb z přímého vývozu (ve s.c.) o 24,8 %. Výrazně se zvýšily nové uzavřené zakázky ve výrobě radiových, televizních a spojovacích zařízení o 45,9 %, z toho do zahraničí o 44,9 %. Přířizní byl vývoj i u nových uzavřených zakázek ve výrobě elektrických strojů a zařízení s růstem o 10,2 %, z toho ze zahraničí o 20,2 %.

Po období útlumu a při pokračující restrukuralizaci vzrostla produkce ve výrobě základních kovů, hutních a kovárenských výrobků o 3,2 %, tržby (ve s.c.) se zvýšily o 10,3 %. Tržby z přímého vývozu (ve s.c.) vzrostly o 12,3 %. Největší nárůst zaznamenala výroba válcovaných materiálů, a to o 9,5 %, výroba surového železa o 6,9 % a ocele o 5,9 %.

* Objemy nových zakázek v průmyslových podnicích ve vybraných odvětvích vzrostly o 10,1 %, z toho zakázky ze zahraničí o 7,6 %, zhruba o polovinu ve výrobě radiových a televizních a spojovacích zařízení a přístrojů a ve výrobě ostatních dopravních zařízení a prostředků.

Nové uzavřené zakázky ve výrobě základních kovů a hutní výrobě se zvýšily o 31,3 %, z toho ze zahraničí o 29,7 %, ve výrobě kovových konstrukcí a kovárenských výrobků o 8,2 %, z toho ze zahraničí o 14,2 %.

* Snížení celkové zaměstnanosti se v průmyslu dále prohlubovalo (z 2,2 % v 1. pololetí 2002)

na 2,9 %, z toho ve zpracovatelském průmyslu o 2,7 %. Růst zaměstnanosti byl pouze ve dvou odvětvích: ve výrobě pryžových a plastových výrobků o 3,8 % a ve výrobě elektrických a optických přístrojů o 0,8 %.

* Přířizivý vývoj tržeb při pokračujícím poklesu celkové zaměstnanosti se projevil v 1. pololetí 2003 vysokým růstem produktivity práce z tržeb z průmyslové činnosti (ve s.c.), a to o 9,1 % (ve stejném období minulého roku jen o 3,7 %), přitom ve zpracovatelském průmyslu o 8,7 %.

* Průměrná nominální mzda vzrostla o 5 % (v 1. pololetí 2002 o 6,2 %). Z jednotlivých odvětví zpracovatelského průmyslu bylo dosaženo nejvyššího nárůstu mezd ve výrobě ostatních nekovových, minerálních výrobků (o 6,8 %).

* Reálná mzda při přepočtu indexem spotřebitelských cen vzrostla o 5,2 % (její dlouhodobý růst byl zahájen ve druhé polovině roku 1998), z toho ve zpracovatelském průmyslu o 5,2 %. V rámci zpracovatelského průmyslu byl nejvyšší nárůst ve výrobě ostatních nekovových, minerálních výrobků (o 7,0 %) a ve výrobě chemických látek, přípravků a léčiv (o 6,3 %), přířizivě se reálná mzda vyvíjela i ve výrobě dopravních prostředků (o 5,6 %). K jejímu absolutnímu poklesu nedošlo v žádném odvětví.

* Žádoucího předstihu růstu produktivity práce před dynamikou reálných mezd (přepočtenou indexem cen průmyslových výrobků) bylo dosaženo ve všech průmyslových agregátech. Pouze v rámci zpracovatelského průmyslu předstihu nebylo dosaženo ve třech odvětvích: ve výrobě usní a výrobků z usní, ve výrobě potravinářských výrobků a nápojů a ve výrobě vlákniny a výrobků z papíru.

* Vývoj jednotkových mzdových nákladů byl v 1. pololetí 2003 přířizivě ovlivněn vysokým meziročním tempem růstu produktivity práce a umírněným růstem nominálních mezd. Jednotkové mzdové náklady poklesly, nominální o 3,7 % a reálné o 3 %. K jejich růstu v průmyslu došlo pouze ve čtyřech odvětvích (u nominálních), respektive ve třech odvětvích (u reálných). V rámci zpracovatelského průmyslu došlo k růstu nominálních a reálných jednotkových mzdových nákladů ve dvou odvětvích, a to shodně ve výrobě potravinářských výrobků a nápojů a ve výrobě usní a výrobků z usní.

Porovnání meziročního vývoje vybraných ukazatelů některých odvětví ukazuje tabulka č. 2.

* V průmyslu celkem (včetně odhadu za malé subjekty do 19 zaměstnanců) rostly rychleji výkony (o 5,1 % - ve srovnatelném období klesly o 0,7 %) než výkonová spotřeba (4,1 %), takže přidaná hodnota vzrostla o 7,9 % (proti poklesu o 3,7 % v 1. pololetí 2002).

(Pokračování příště)

Tabulka č. 1 - Vývoj průměrných nominálních mezd v 1. pololetí (meziroční přírůstek v %) v ekonomických subjektech podnikatelské sféry s 20 a více zaměstnanci (v odvětví finanční zprostředkování bez ohledu na počet zaměstnanců) a ve všech organizacích nepodnikatelské sféry

	2001		2002		2003		průměrná měsíční mzda v 1. pololetí 2003 v Kč
	nominální	reálná	nominální	reálná	nominální	reálná	
Celkem:	9,2	4,4	7,4	4,3	7	7,2	16 226
v tom:							
podnikatelská sféra	9,1	4,3	7	3,9	5,9	6,1	16 287
nepodnikatelská sféra	9,6	4,8	8,8	5,6	11,2	11,4	16 027

Pramen: ČSÚ

Tabulka č. 2 - Vybrané ukazatele průmyslových organizací s 20 a více zaměstnanci

Ukazatel	Index 1. pololetí 2003/1. pololetí 2002								Skutečnost průměrná mzda	
	index průmyslové produkce	index tržeb z průmyslové činnosti	index tržeb z přímého vývozu	evidenční počet zaměstnanců	produktivita práce z tržeb	průměrná nominální mzda	reálná mzda	jednotkové mzdové náklady nominální reálné		
Zpracovatelský průmysl	105,4	105,8	109,9	97,3	108,7	105,0	105,7	96,6	97,2	15 190
z toho:										
výroba základních kovů, hutních a kovárenských výrobků	105,2	110,3	112,3	97,4	113,2	104,7	106,3	92,5	93,9	15 632
výroba a opravy strojů a zařízení	105,3	101,6	108,6	94,5	107,5	104,6	104,1	97,3	96,8	15 834
výroba elektrických a optických přístrojů	102,0	112,3	124,8	100,8	111,4	105,0	105,5	94,2	94,7	15 096
výroba dopravních prostředků	113,9	106,2	106,0	99,7	106,6	105,4	106,0	98,9	99,5	18 224
Průmysl celkem	105,6	105,9	109,8	97,1	109,1	105,0	105,7	96,3	97,0	15 635

Poznámka: - reálná mzda byla zjištěna přepočtem nominální mzdy indexem cen výrobce

- produktivita práce byla vypočtena jako podíl indexu tržeb z průmyslové činnosti (ve stálých cenách) a indexu průměrného evidenčního počtu zaměstnanců

Pramen: ČSÚ

HLAVNĚ MÍT ČISTÉ SVĚDOMÍ

Konec konkursu hradeckého ČKD na obzoru

ČKD Motory v Hradci Králové mají již rok a půl nucenou správu. Nyní vše nasvědčuje tomu, že se brzy podaří situaci vyřešit, skončí přechodné období pronájmu a firma bude mít nového majitele. V areálu podniku dodnes funguje metalurgická a strojírenská výroba, avšak tradiční výrobek - dieselmotor - od začátku konkursu v roce 2002 nespatřil světlo světa. Až se tak stane, bude jistota, že je podnik na tom zase dobře.



Karel Vaněk

„Současný vývoj potvrzuje, že nám byl dobrým řešením, že garantoval provozuschopnost firmy. Ukazuje se však, že je to řešení přechodné. V dlouhodobém horizontu situaci neřeší,“ zamýšlí se předseda ZO OS KOVO o ČKD Motory Karel Vaněk.

„Námjeme je ve ztížené pozici, nemůžeme dát časovou záruku, garantovat určitý servis. Proto myslím, že by mělo co nejdříve proběhnout výběrové řízení, a to ještě před vstupem ČR do EU,“ pokračuje. Prodej výběrovým řízením se rýsuje v horizontu dvou až tří měsíců, předeem je ještě třeba vyřešit problémy ohledně základního jmění. Ale i to v případě naděje. „Soudní spor, který kolem toho vznikl, náš správce vyhrál. ČKD Motory byly uznány jako vlastník sporného majetku. Jestliže soudní rozhodnutí nabude právní moci a neobjedná k odvolání proti verdiktu soudu, tak by - po souhlasu věřitelského výboru - mohlo dojít k prodeji tohoto majetku. Ostatně pro účely výroby není důležité a ani se nenachází v Hradci. Tím by se získaly potřebné prostředky na investice pro udržení provozuschopné společnosti,“ vysvětluje.

Správce plní sliby

Během prosince se má sejít věřitelský výbor, který tvoří spolu s odbory společnost Kompo a Albion. „Správce JUDr. Josef Čupka chce věřitelskému výboru předložit návrhy na řešení situace firmy a požádat o souhlas s jejich provedením. Splnil takto, co předem signalizoval. Totiž přivést provozuschopnou firmu k prodeji. Tímto směrem také směřoval vše kroky, aby udělal zaměstnanost, což je velmi pozitivní,“ oceňuje Karel Vaněk. Jako potenciální zájemci by se mohly jevit společnosti Kaltimex, ČKD Energotrans či současný nájemce BES Motory, mohou však být i další. „Mně je v podstatě jedno, kdo podnik získá. Z mého pohledu je sice velmi zajímavé ČKD Energotrans, které působí na našich tradičních trzích, v ruském teritoriu, a tvrdí, že tam má zakázkový náplň. Avšak naše priorita je, aby odborové požadavky byly dány do podmínek výběrového řízení. Jedná se o udržení zaměstnanosti, předložení zakázkové ná-

plně a produkování finálního výrobku - dieselmotoru a metalurgické produkce ze šedé litiny a hořčiku,“ vypočítává.

Dvě kolektivní smlouvy

V hradeckém Motory je jedna odborová organizace, která vystupuje vůči dvěma subjektům. Jedním z nich je správce konkursní podstaty, zaměstnavatel 20 lidí, druhým nájemce - firma BES, která má 430 pracovníků. Jak se to promítá v kolektivním vyjednávání? „Odbory vyjednávají dvě kolektivní smlouvy - se správcem i nájemcem,“ reaguje K. Vaněk. „Námjeme převzal při svém vstupu do podniku stávající kolektivní smlouvu, ale její platnost by skončila posledního dne letošního prosince. Po těžkých jednáních se podařilo prosadit její prodloužení na celou dobu nájmu při zachování všech výhod, včetně čtyř platů odstupného. Pomerěné dlouho a tvrdě jsme jednali i se správcem a došlo k určitému kompromisu. Výsledkem je podepsání kolektivní smlouvy, která má platnost do konce příštího roku. Jediná změna oproti loňské se týká snížení odstupného na tři platy z původních čtyř. Správce původně trval pouze na zákonné výši, takže kdyby každá strana trochu nesešla, smlouva by se nepodepsala a od ledna by byly pouze dva platy odstupného. Kompromis byl tedy určitě lepším řešením. Jinak výše odstupného je jediná rozdílná mezi smlouvami s oběma subjekty. V obou se nám podařilo prosadit navýšení penzijního připojištění z 350 na 500 Kč,“ konstatuje předseda Vaněk, „a o navrženém mezd se pochopitelně zahájí kolektivní vyjednávání s případným novým vlastníkem.“

Odbory nestály stranou

A jak vidí budoucnost podniku? „Já jsem přesvědčen, když výběrové řízení dopadne pozitivně a vrátíme se k produkci finálního výrobku, že nový vlastník bude muset být silnou společností s dostatečnými prostředky. Finanční náklady se vrátí až po určité době a bude nutná, a bude to i prioritou, přibrát nové zaměstnance. Ale až již situace dopadne jakkoliv, protože v současnosti nikdo nemůže tvrdit, že dobře, přestože všechny kroky a směřování konkursu tomu nasvědčují, odbory budou mít čisté svědomí, že udělaly maximum v zájmu zaměstnanců i podniku. Bude jasné, že odboráři pouze nesešli a nerozdávali listky do divadla nebo dělali zajedy,“ uzavírá předseda Karel Vaněk. Text a snímek (trb)

MLADÍ NA KURSECH

Mladí odboráři OS KOVO letos absolvovali dva vzdělávací kursy, které s profesionálním přístupem vedl Mgr. Jiří Šurán a PhDr. Danuša Hofejšová, CSc. Těchto dvou kursů se zúčastnilo 53 mladých odborářů z České republiky se zastoupením z různých podniků.

Jarní kurs se uskutečnil 23. 25. dubna ve velmi krásném prostředí jižních Čech v zotavovně Pracov, která se nachází na levém břehu řeky Lužnice, jen pár kilometrů od města Tábor. Cílem kursu bylo projednat hodnotové orientace a generální problémy mladých lidí. Přednáškový blok zaměřený na téma Diskriminace vedl místopředseda OS KOVO Miroslav Kosina, který vysvětlil, s čím se setkáváme ohledně daného problému.

Podzimní kurs se uskutečnil 22. 24. října na horské chatě Jelenovská, která se nachází v nádherných Beskydech, nedaleko města Valašské Klobouky. Cílem kursu bylo projednat sebezáchranu a rozvoj osobnosti, perspektivy mladých lidí. Oba vzdělávací kursy potily sovu návštěvu místopředsedy OS KOVO Josefa Štrédla, jakožto zakladatel Mlýnský pracovat s mladými odborníky. Cílem kursu bylo projednat sebezáchranu a rozvoj osobnosti, perspektivy mladých lidí. Závěrem bych chtěl konstatovat za sebe i všechny zúčastněné, že tyto vzdělávací kursy byly na velmi vysoké úrovni a ukázaly potřebnost získávání mladých pro činnost odborů. Také byli důkazem toho, že zejména a na neformální bázi připravovaný program kursů umožní snadněji nabýt dalších vědomostí, zlepši vzájemnou komunikaci a připraví půdu pro navázání dalších kontaktů.

MARCEL PÍELŠEK

člen komise odborářů OS KOVO

CO NOVOHO U NĚMECKÝCH KOVÁKŮ

KOMPROMISNÍ ÚPRAVA MEZD PRO 85 000 OCELAŘŮ

Za „velmi bolestivý kompromis“ označil výsledek tarifního jednání Oborového svazu kováků (IG Metall) se zaměstnavateli v ocelářském průmyslu W. Segerth, předseda celopodnikové rady německého koncernu ThyssenKrupp-Stahl v posledním čísle měsíčníku Metall. Tarifní komise koncem října po několikaletém vyjednávání odsouhlasila početem 48 protí 15 hlasů pro 85 000 ocelářů ze Severního Porýní-Vestfálska, Dolnosaska a Brém vyplacení 140 euro za tří až prosinec. Od 1. ledna 2004 se zvýší jejich mzdy o 1,7 a od 1. listopadu téhož roku o 1,1 procenta. Dohoda, která má platnost 18 měsíců, skončí v březnu 2005. IG Metall původně požadoval výšší nárůst mezd, a to o 4,5 procenta, při platnosti dohody jen na 12 měsíců, což podnikatelé zásadně odmítli a až po několika stávkách celkem 12 500 pracovníků je 4.1. oceláři v uvedených spolkových zemích přistoupili na mírnější zvýšení tarifů. Jak upozornil časopis Metall, mnozí dělníci však nejsou s kompromisním řešením spokojeni a považují je za přílišný ústupek vůči zaměstnavatelům.

ROSTE ZASTOUPENÍ ŽEN V PODNIKOVÝCH RADÁCH

IG Metall poprvé zaregistroval nízké zastoupení žen v podnikových radách strojírenských podniků. Od roku 1990 se podíl žen v těchto orgánech zvýšil z 15 na 23 procent a od voleb do nich v roce 2002 je procentuální přítomnost žen v nich dokonce nad jejich podíl všech zaměstnanců. Pro větší angažovanost žen se otvorenými výhledy IG Metallu Jürgen Peters, podle něhož kovácké odbory usilují o vyvážené zastoupení žen a mužů a rovnost příležitostí. (ala)



KOVÁK ENERGETIK
 • vydává OS KOVO • IČO: 4276332 • Ročník XLVIII • Uzávěrka vždy ve čtvrtek v 11 hodin • <http://www.kovak.cz> • Redakce: Šéfredaktor Mgr. Martin Benek, redaktorky PhDr. Jana Benešová, Lenka Velebilová, tajemnice Miroslava Nováková, Adresy redakce a vydavatelství: nám. W. Churchillů 2, 113 50 Praha 3 • Telefon: 234402344 • Fax: 2227-7696.
 e-mail: Benek.Martin@kovak.cz • Redakční rada: J. Švob - předseda, tel.: 385/016155, D. Beránek, J. Dvořák, M. Kosina, Bc. A. Maňák, Mgr. P. Pásek, J. Šliva, Mgr. P. Taraba •
 Vytvářetelský servis: Jan Kratochvíl • Odborářský výbor vydavatele: Redakce nevystupuje za názory, fotografie a kresby se nevysílají • Autorství nezobrazuje článek jako přehledy ze stránky ČTK •
 Podávání novinových zásilek povolená Českou poštou, s. p., 35099, příloha žurnál Praha 6, t. č. 00, 6049/96 ze dne 20. 8. 1996 • ISSN 1383-927V • MK ČR E 4605



INFORMACE Z ENERGETIKY

OSTUDNÝ SCÉNÁŘ PRIVATIZACE

Prohlášení krizového štábu odborů Severočeských dolů a ČEZ

Krizový štáb prohlašuje, že:

● vláda rozhodla o privatizaci Severočeských dolů (SD) a Sokolovské uhelné (SU) na základě „prekřídlené zprávy“, která obsahuje nepravdivé údaje ministra průmyslu a obchodu (MPO) Urbana

● privatizaci SD provází střet zájmů ministrů Svobody a Grosse

● privatizaci provází vyšetřování vládou prozračeného favorita soutěže o SD protikorupční službou Policie ČR

● podnikatelský záměr byl mezesortní komisí upřednostněn před cenou, přičemž jeho kvalita má být hlavním kritériem privatizačního výběru. Za absence aktualizované energetické koncepce a novely horního zákona není absolutně možné objektivně vyhodnotit tento podnikatelský záměr

● za daných okolností prozrazení a dotazování otáčené pohybné privatizace by bylo naprosto absurdním počinem odkládajícím a urážejícím všechny občany našeho státu.

Krizový štáb opakovaně prohlašuje, že privatizace je prováděna hanebnými korupčními příznaky sahajícími do vládních postů.

Krizový štáb odsadl dne 13. 11. tohoto roku podnět k šetření podmínek a kritérií výběrového řízení pro prodej SD na Nejvyšší kontrolní úřad, Úřad na ochranu hospodářské soulosti a hospodářský výbor Parlamentu ČR. Zároveň vyhlásil stávkovou pohotovost ve společnostech ČEZ a SD od 9 hod. dne 14. 11. 2003.

Krizový štáb vyslovuje poděkování za dosavadní odbornou i morální podporu veřejnosti a žádá veřejnost, aby i nadále napomáhala snahám odborů zabránit skandální privatizaci SD

Krizový štáb konstatuje, že zástupci vlády, to jest předseda vlády a ministři MPO a financí (MF), kteří prosazují ostudný scénář privatizace, nadále ignorují veškeré reakce a aktivity odborů, včetně vyhlášení stávkové pohotovosti.

Krizový štáb sděluje, že stávková pohotovost bude pokračovat do doby oficiálního pozastavení nebo zrušení nastoleného scénáře privatizace SD. Pro případ, že dle vlády opětovně najevzo nezměrné pohrdání občany a bez ohledu k státnímu zájmu, k objektivním faktům a k všeobecnému mínění přistoupí k realizaci nekorektního privatizačního záměru, připraví krizový štáb varianty dalšího postupu, včetně přechodu od stávkové pohotovosti do stávky.

Na základě nové zveřejněných faktů krizový štáb žádá premiéra Špidla o jednání k privatizaci Severočeských dolů.

Za zástupce krizového štábu odborových organizací ČEZ, a. s. a Sdružení odborových organizací Severočeských dolů (SOO SD):

Luděk Prokop, předseda ZO OSE Elektrárna Píštěl, ČEZ
 Petr Gross, předseda ZO OSE Elektrárna Chvalčovice, ČEZ
 Jiří Novotný, předseda ZO Českého odborového svazu severskopánské energetiky, ČEZ
 Šimon Vohar, předseda SOO SD

Moři 25. 11. 2003

SOCIÁLNÍ CÍLE EVROPSKÉ UNIE

JAK MŮŽE OBČAN ZISKAT MEZINÁRODNÍ KVALIFIKACE?



Zlepšování dovedností lidí patří již dlouho k sociálním cílům EU. Toto úsilí se neomezuje na působení Evropského sociálního fondu, ale je integrovanou součástí několika dalších programů EU. V oblasti vzdělávání působí dva programy, Socrates a Leonardo da Vinci, které s úspěchem prosazují mezinárodní dimenzi na univerzitách, školách a v odborném výcviku. Pro budoucnost je nezbytná kvalifikace v oblasti cizích jazyků a zkušenosti z jiných zemí.

Programy EU sledují cíl otevřít příležitosti všem, doma i v zahraničí, pomocí partnerství, výměnných studijních programů a odstranění byrokratických překážek, které brání uznání získané kvalifikace v jiných zemích.

Podpora výzkumu a rozvoje technologií ze strany EU upřednostňuje projekty, které zajišťují skutečné využití nových technologií v každodenním životě, aby co nejvíce evropských občanů získalo potřebnou kvalifikaci, umožňující jim jinohodnotně uplatnění ve společnosti založené na znalostech.

JANA ULVOVCOVÁ,
 specialista pro sociální oblast

Z PRAXE PRÁVNÍKA

Jak doběhnout lhůtu, případně zaměstnavatele

K častým chybám dochází při dodržení dvoumíněcí lhůty dané zákoníkem práce v § 64 v případě podání žaloby k popření vypovědního důvodu. K vysvětlení problému se vše pokusím zveřejnit.



Bylo - nebylo, v jednom nejméně známém rekreačním zařízení jednoho významného podniku v České republice se obsah zákoníku práce (zvláště vypovědní důvody) redukoval pouze na § 53, tj. okamžitě zrušení pracovního poměru. Tento paragraf byl zde užíván velmi frekventovaně, byly jim léčeny téměř všechny neduhy, ačkoli zákonodárci jej doporučují používat jako látrání. Justiční praxe a judikatura ovšem používají § 53 odst. 1 písm. b) ZP (tj. poruší-li zaměstnanec pracovní činnost zvlášť hrubým způsobem) zejména na alkoholového opojení zaměstnanců na pracovišti a dle trvajících neomluvené absence. Z jiných důvodů použít § 53 odst. 1 písm. b) ZP skýtá možnosti pouze omezené.

Proti zaměstnanci výše uvedeného rekreačního zařízení byl tedy použit § 53 odst. 1 písm. b) ZP. Účím byl dnem doručení okamžitě ke zaměstnání propuštěn, a to pro údajný neposlušnost v dokladech. Zaměstnanec považoval své neposlušnosti za neoprávněné a důvod vypovědi za fiktivní. Žádost o právní pomoc zaslal však na odborový svaz až měsíce po doručení vypovědi! Tato žádost ještě ke všemu neobsahovala žádné doklady, bez nichž žalobu nemůžeme sepsat ani být, natož ji mohl mít. Nečlenia jsem tedy a napsala zaměstnanci doporučený dopis, který obsahoval seznam dokladů nutných k žalobě s poučením, že je nutné se řídit „Řádem právní pomoci svazu“ a zároveň se spojit se ZV ZO. Ihned jsem zavolala pana předsedu ZV ZO s tím, že jedna jeho „ovečka“ si žádá právní pomoc, a že je natrno o tom rozhodnout. V tu chvíli jsem nečtila, že v ZV ZO ještě doznívá zimní spánků, ze kterého se tento probudil opožděně a právní zastoupení zaměstnanc

doporučil. Ve své rozespalosti si ovšem ZV ZO nevšimla, že dvoumíněcí lhůta, daná § 64 ZP, již uplynula. V poslední den lhůty, nejspíše, měla být žaloba doručena přímo k soudu. Tato lhůta je krátká (jde o zánik práva ze zákona) a nejde ji nijak napravit (zhojit).

Causa jsem předsednictvu svazu předložila v nejbližším termínu jednání, neboť spěchat již nebylo proč. Předsednictvo nebylo než žádat zaměstnance o právní zastoupení takto „po sezóně“ již zamřítou.

Čert věd, že moje snaha vyšla naprázdno, bylo mi však líto zaměstnanec, který byl zbytečně poškozen ve svých právech. Z toho plyne nutně, že je nutné se včas probudit, okamžitě jít a zároveň si uvědomit, že dvoumíněcí lhůta je velice krátká. Je nutné:

1. Spojit se s právníkem odborového svazu.
2. Řídit se Řádem právní pomoci svazu.
3. Kopie dokladů předložit svému ZV ZO a zajímat se o den jeho jednání, v případě vzdáleného termínu požádat předsedu o mimořádné svolání ZV ZO.
4. Předložit se žádosti o právní pomoc kopie dokladů se sdělením data zasedání ZV ZO.
5. ZV ZO okamžitě po svém zasedání předložit své rozhodnutí na odborový svaz.
6. Causa musí být ihned předána předsednictvu odborového svazu ke konečnému rozhodnutí ve věci.

Poté, než se potí právníci! Opakují, že musí jít o akci „kulový blesk“, neboť línávnost se nevyplácí, viz tento případ. Pokud však tato akce klapne, bude se muset zaměstnavatel rozpomenout i na jiné možnosti rozváznání pracovního poměru, než je § 53 zákoníku práce.

Závěr: Bez práce nejsou koláře ani slova našich nejvyšších - Každý se musí starat sám o sebe!

Mgr. RENEJE FÍŠEROVÁ,
 právníčka OSE

KREVNÍ SKUPINY

CO O NICH MÁME VĚDĚT

Krevní skupinu máme každí život stejnou a dědíme ji obvykle po rodičích. U lidí se vyskytují 4 krevní skupiny. Na celém světě mají shodné označení A - B - 0 (tzv. nulka) - AB. Proč dochází k tomu, že ten který člověk měl (nebo má) přesně takovou, a ne jinou krevní skupinu, je předmětem neustálého zájmu vědců.

Podle některých odborníků se prý dá předpokládat, že krevní skupina má úzkou souvislost s tím, jak člověk podléhá různým onemocněním. Japonští psychologové tvrdí, že krevní skupina představuje klíč k osobnosti člověka. Proto také Japonci vždy vědí, jakou krevní skupinu mají i jaké to představuje vlastnosti.

Možnosti jak zdědit krevní skupinu:

rodiče	děti
O+O	0
O+A	O nebo A
O+B	O nebo B
A+A	O nebo A
B+B	O nebo B
A+B	O, A, B nebo AB
O+AB	A nebo B
A+AB	A, B, nebo AB
B+AB	A, B, nebo AB
AB+AB	A, B nebo AB

MUDr. TOMÁŠ PPLT